

三菱UFJ年金ニュース 特別版

最近の年金関連トピックス

2024年1月

目次

本資料掲載のトピックス	…2
1. 公的年金及び企業年金制度関連	
1-1. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2022年度)	…5
1-2. 基金の公告方法のデジタル化、DC事務手続きの簡素化に関する政省令の公布	…8
1-3. 第28回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	…10
1-4. 第8回社会保障審議会年金部会の開催について	…13
1-5. 第2回資産運用立国分科会の開催について	…16
1-6. 第3回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」の開催について	…19
1-7. 第29回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	…21
1-8. 第3回資産運用立国分科会の開催について	…24
1-9. 第4回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」の開催について (第25回金融審議会「市場制度ワーキング・グループ」と合同会合)	…26
1-10. 第9回社会保障審議会年金部会の開催について	…28
1-11. 顧客本位の業務運営の確保に関する改正法が公布	…30
1-12. 社会保障審議会「第6回年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について	…32
1-13. 社会保障審議会「第10回年金部会・第30回企・個部会」の合同開催について	…34
1-14. 金融審議会「市場制度WG」・「資産運用に関するタスクフォース報告書」の公表	…37
1-15. 第4回資産運用立国分科会の開催および資産運用立国実現プランの公表について	…39
1-16. 2024年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて	…41
1-17. 第11回 社会保障審議会年金部会の開催について	…43
1-18. 政府「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋について」を閣議決定	…45
2. その他トピックス	
2-1. 人事院、第1回「人事行政諮問会議」を開催	…48
2-2. 政府「新しい資本主義の推進についての重点課題」を公表	…49
2-3. 「新しい時代の働き方に関する研究会」が報告書案を公表	…52
2-4. 内閣府「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋について(素案)」を公表	…54
2-5. こども未来戦略会議、「こども未来戦略」案を公表	…56
2-6. 政府、「こども未来戦略」を閣議決定	…58
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2023年10月～12月)	…61

本資料掲載のトピックス

《上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2022年度)》 ⇒ P.5~7

ポイント

- 上場企業のうち、退職給付会計に関する詳細情報を開示している企業(2,832社)の2022年度の退職給付の状況について集計
- ポイントは以下の4点
 1. 積立比率は87.0%と前年度比1.4%ポイント上昇
 2. 割引率の平均は0.77%(前年度は0.55%)
 3. 数理計算上の差異は合計で0.06兆円の損失が発生
 4. 退職給付費用は前年度から増加

(注)日本経済新聞社のデータベース(日経NEEDS)を基に弊社作成

積立比率

積立比率が測定可能な全企業(対象社数2,832社)

- 退職給付債務・年金資産ともに減少したが、積立比率(年金資産/退職給付債務)は87.0%と、前年度(85.6%)に比べ1.4%ポイント上昇

割引率の状況

割引率の開示のある企業

- 割引率(開示に幅がある場合は下限の値を集計)の平均は0.77%と、前年度よりも0.22%ポイント上昇
- 割引率をマイナスで設定した企業は7社(前年度は11社)、0%は147社(同181社)と、いずれも前年度より減少

未認識数理計算上の差異の状況

数理計算上の差異残高を計上しており、かつ、IFRS適用企業を除いた集計(対象社数1,863社)

- 年金資産からの数理計算上の差異(損失)が2.3兆円、退職給付債務からの数理計算上の差異(利益)が2.24兆円発生、合計で0.06兆円(損失)
- 数理計算上の差異の残高は、最終的には6386億円(利益)と前年度比増加

未認識数理計算上の差異の状況

IFRS適用企業を除いた集計(対象社数2,658社)

- 45.9%の企業が数理計算上の差異(残高)で損失を抱えてるが、前年度(47.7%)と比べて減少し、利益の企業数が僅かに増加

退職給付費用

IFRS適用企業を除いた集計(対象社数2,658社)

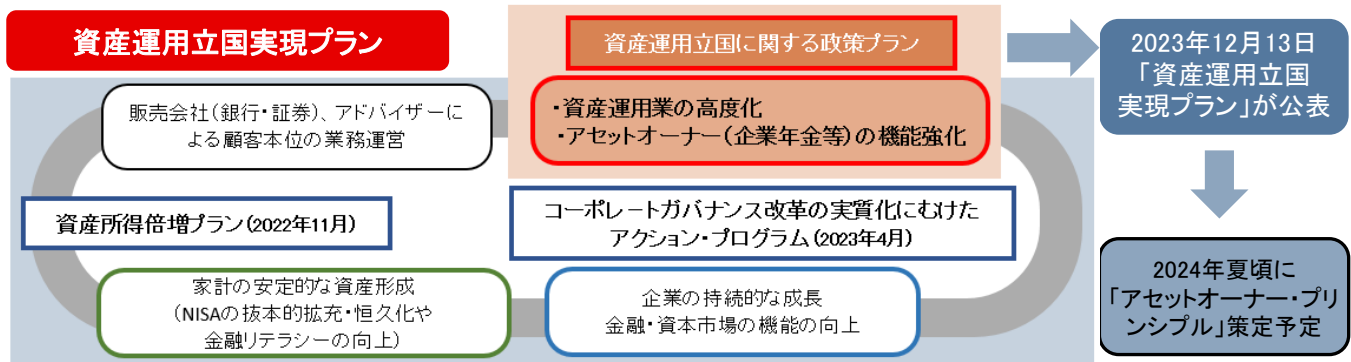
- 退職給付費用の合計は1.98兆円と、前年度(1.96兆円)から増加
- 退職給付費用のうちDC掛金を除いた、いわゆるDB費用は1兆2,242億円、前年度の1兆2,890億円に比べて減少

本資料掲載のトピックス

《顧客本位の業務運営の確保に関する改正法が公布》⇒ P.30～31
 《資産運用立国実現プランの公表について》⇒ P.39～40

顧客本位の業務運営の確保

- 「資金の好循環」を実現し、家計の安定的な資産形成を図る観点から、「金融サービスの提供に関する法律」に対して、「顧客本位の業務運営」(顧客の最善利益を勘案し、誠実公正に業務を遂行しなければならない)の規定が新たに追加
- 当該義務は、金融事業者のみならず、**企業年金等関係者(DB年金基金及びその理事、DB事業主、DC事業主等)等に対して幅広く規定された**(2023年11月20日成立、施行日は「公布日(2023年11月29日)」から起算して1年を超えない範囲において政令で定める日)



- 「新しい資本主義」の実現のため、家計金融資産の半分以上を占める現預金が投資に向かい、「成長と分配の好循環」を実現していくことが重要であり、残されたピースである、「資産運用業とアセットオーナーシップの改革」を図っていく必要があり、これにより資産運用立国を実現し、経済の成長と国民の資産所得の増加につなげる

アセットオーナーシップの改革	・アセットオーナーの運用・ガバナンス・リスク管理に係る共通の原則(アセットオーナー・プリンシプル)を2024年夏目途に策定する
	・資産運用立国分科会において議論されてこなかった公的年金や共済組合等の企業年金の他のアセットオーナーに共通する課題についても検討し、その結果をアセットオーナー・プリンシプルに盛り込む
DB	・運用力の向上や受託者責任の普及啓発に向けて、資産運用に関する研修・情報提供を通じた人材育成等の取組みを推進する ・定期的・総幹事会社を含めた運用委託先を評価し、必要に応じて運用力次第で委託先を変えるなどの見直しを促進することについて、ガイドラインを改定するなど、必要な方策を講じる
	・小規模DBが共同運用事業等を活用できるよう、ガバナンスの在り方を考慮しつつ、企業年金連合会による共同運用事業の発展等に向けた取組を促す
	・運用成果の意味の周知や、運用状況や専門人材の活用に係る取組状況を含む情報の他社と比較できる見える化(情報開示)を行う ・次期年金改正と併せて2024年末に結論を得て、次期年金改正時に実施(可能な対応は順次実施)
企業型DC	・運営管理機関、事業主、加入者本人の各段階における適切な運用の方法の選択がなされるよう、指定運用方法や運用商品の構成等に係る情報の見える化、継続投資教育、取組事例の展開等の取組を促進する
	・事業主ごとの運用方法ラインナップや運用状況等を含む情報の他社比較できる見える化を行う ・次期年金改正と併せて2024年末に結論を得て、次期年金改正時に実施(可能な対応は順次実施)
その他	・「金融経済教育推進機構」が関係省庁と連携し、横断的に私的年金の広報を行う
	・DC実施企業を含む従業員向け教育支援(講師派遣事業)、私的年金(企業年金、iDeCo)に関する広報活動を展開

1. 公的年金及び企業年金制度関連

1-1. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2022年度)

- 2022年度(2022年4月~2023年3月決算)の積立比率は87.0%、前年度比1.4%ポイント上昇
- 数理計算上の差異は0.06兆円の損失が発生

三菱UFJ年金ニュースNo.541【配信日】2023年10月13日

ポイント

上場企業のうち、退職給付会計に関する詳細情報を開示している企業(2,832社)の2022年度の退職給付の状況について集計しました。

ポイントは以下の4点です。

1. 積立比率は87.0%と前年度比1.4%ポイント上昇
2. 割引率の平均は0.77%(前年度は0.55%)
3. 数理計算上の差異は合計で0.06兆円の損失が発生
4. 退職給付費用は前年度から増加

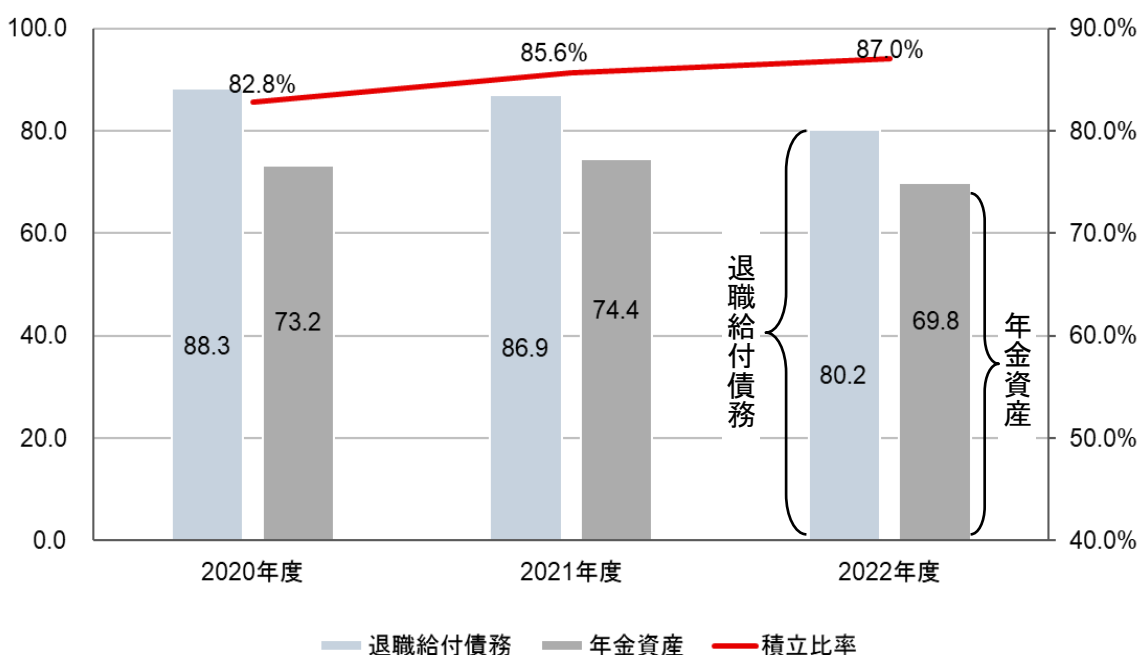
(注)日本経済新聞社のデータベース(日経NEEDS)を基に弊社作成

積立比率

積立比率が測定可能な全企業(対象社数2,832社)

- 退職給付債務・年金資産ともに減少しましたが、積立比率(年金資産/退職給付債務)は87.0%と、前年度(85.6%)に比べ1.4%ポイント上昇しました。

(単位:兆円)

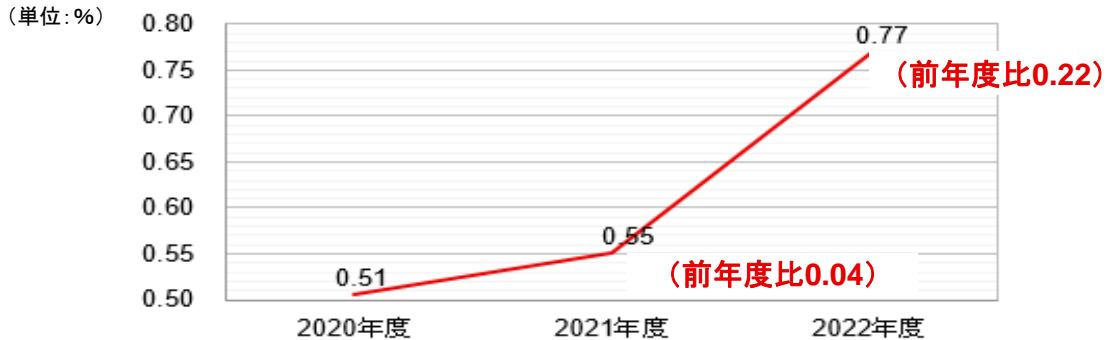


1-1. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2022年度)

割引率の状況

割引率の開示のある企業

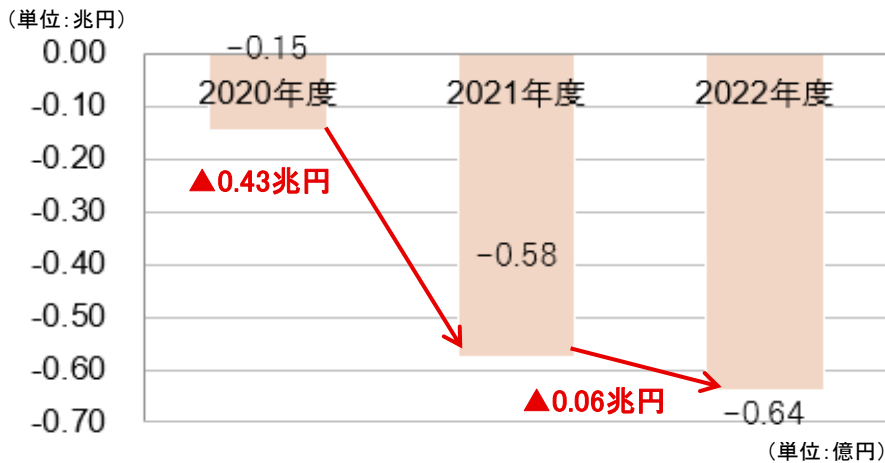
- 割引率(開示に幅がある場合は下限の値を集計)の平均は0.77%と、前年度よりも0.22%ポイント上昇しました。
- 割引率をマイナスで設定した企業は7社(前年度は11社)、0%は147社(同181社)と、いずれも前年度より減少しています。



未認識数理計算上の差異の状況

数理計算上の差異残高を計上しており、かつ、IFRS適用企業を除いた集計(対象社数1,863社)

- 年金資産からの数理計算上の差異(損失)が2.3兆円、退職給付債務からの数理計算上の差異(利益)が2.24兆円発生、合計で0.06兆円(損失)となっています。
- 数理計算上の差異の残高は、最終的には6386億円(利益)と前年度比増加しました。



		2021年度	2022年度
期首残高		▲ 1,467	▲ 5,750
当期の増減額	数理計算上の差異の当期発生額	▲ 7,832	608
	退職給付債務からの発生額	▲ 5,104	▲ 22,431
	年金資産からの発生額	▲ 2,728	23,038
当期の費用処理額(組替処理による増減額)		1,274	3,050
	その他の増減	2,276	▲ 4,294
期末残高		▲ 5,750	▲ 6,386

1-1. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2022年度)

未認識数理計算上の差異の状況

IFRS適用企業を除いた集計(対象社数2,658社)

- 45.9%の企業が数理計算上の差異(残高)で損失を抱えていますが、前年度(47.7%)と比べて減少し、利益の企業数が僅かに増加しました。

	2021年度		2022年度	
	社数	構成比	社数	構成比
損失	855	47.7%	828	45.9%
利益	938	52.3%	975	54.1%
小計	1,793	100.0%	1,803	100.0%
ゼロ	837		855	
合計	2,630		2,658	

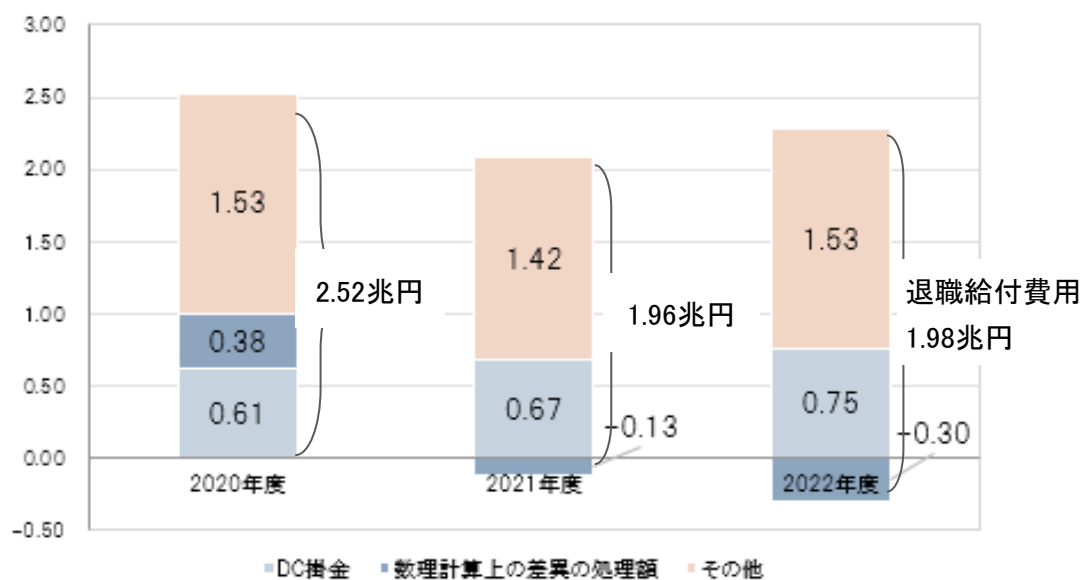
(注)数理計算上の差異の残高がゼロの企業は、数理計算上の差異を発生年度に一括処理する企業又は簡便法を適用している企業と想定されます。

退職給付費用

IFRS適用企業を除いた集計(対象社数2,658社)

- 退職給付費用の合計は1.98兆円と、前年度(1.96兆円)から増加しました。
- 退職給付費用のうちDC掛金を除いた、いわゆるDB費用は1兆2,242億円、前年度の1兆2,890億円に比べて減少しています。

(単位:兆円)



(注)その他は、勤務費用、利息費用、期待運用収益、過去勤務費用その他の合計です。

1-2. 基金の公告方法のデジタル化、DC事務手続きの簡素化に関する政省令の公布

- 基金の公告方法のデジタル化により、基金等のウェブサイトにて個人型DCの規約変更や基金の設立等を確認することが出来るように(改正①)
- 省令改正により、法令の改正に伴う変更に係る事項について届出が不要に(改正②)

三菱UFJ年金ニュースNo.542【配信日】2023年10月17日

ポイント

【改正①】

- 「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」(令和4年6月3日デジタル臨時行政調査会決定)を踏まえ、企業年金基金等の公告の方法についてデジタル化のための政省令改正※1※2が行われました。

⇒国民の利便性向上等の観点から、官報等の掲載サイトを見に行かなくとも国民年金基金連合会、基金等のウェブサイトにて個人型DCの規約変更や基金の設立等を確認することが出来るようになります。

【改正②】

- DCにおける事務手続きの負担を軽減させるための省令改正※2が行われました。

※1 [「国民年金基金令等の一部を改正する政令」](#)

※2 [「国民年金基金規則等の一部を改正する省令」](#)

適用日

✓ 2023年10月16日

改正の概要①～基金の公告のデジタル化～

- ✓ 企業年金基金は以下のいずれかに該当したときに行う公告について、官報への掲載及び事務所の掲示板に掲示するほか、本改正により基金のウェブサイトへの掲載が必要となります。
 - ・企業年金基金を設立したとき及び名称又は事務所の所在地に変更が生じたとき(DB法施行令第8条、第9条)
 - ・合併や分割により企業年金基金を設立したとき(DB法施行令第53条の2)
 - ・基金が解散したとき、清算人が就退任したとき又は清算が終了したとき(DB法施行令第58条、第59条、第63条第2項)
- ✓ ただし、以下のいずれかに該当する場合はウェブサイトへの掲載は不要です。
 - ・ 企業年金基金の加入者の数が1,000人未満である場合
 - ・ 企業年金基金が自ら管理するウェブサイトを有していない場合

1-2. 基金の公告方法のデジタル化、DC事務手続きの簡素化に関する政省令の公布

改正の概要②～DC事務手続きの簡素化～

- ✓ DC法施行規則第7条の2において、届出の必要の無い規約の軽微な変更が定められております。
- ✓ 本改正により、以下の事項についても届出が不要とされました。
 - ・法令の改正に伴う変更に係る事項
(ただし、事業主掛金の算定方法、加入者掛金の決定・変更方法、その他拠出に関する事項のうち、実質的な変更を伴うものを除きます。)
- ✓ また、企業型DCの個人別管理資産額等の通知を電子化(WEB表示する等)を行う場合に、加入者等の承諾を得ることが不要とされました。

1-3. 第28回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

- 10月17日、第28回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会が開催
- 「資産形成を促進するための環境整備」について、事務局から検討ポイントの説明と質疑応答がなされ、加えて「資産運用立国」についても議論が行われた

～以下、メールマガジン「第28回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について」転載～
【配信日】2023年10月18日

10月17日に第28回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会(以下、企・個部会)が開催され、第25回企・個部会で示された3つの視点の3つ目「資産形成を促進するための環境整備」に加え、「資産運用立国」についても議論が行われました。

議論の主な内容についてお伝えします。

<今回の議題>

- (1)資産形成を促進するための環境整備(投資教育・運用関係見直し)について
- (2)資産運用立国について

<主な内容>

○事務局から以下のような検討ポイントが説明され、質疑応答が行われました。

(1)資産形成を促進するための環境整備

【DBの環境整備】

- ・DBの運用力向上に向けた対応の方向性
(運用受託機関の適切な選任、スチュワードシップ活動の実質化など)
- ・受託者責任など、DBのガバナンスのあり方
- ・小規模DBの運用力の向上に向けた共同運用のあり方等の対応
- ・加入者のための運用の見える化のあり方、検討にあたって必要な論点・課題
- ・定年延長に伴う給付減額の判定基準を検討にあたって必要な論点・課題
- ・保証期間の上限(現行20年)の検討にあたって必要な論点・課題

【企業型DCの環境整備】

- ・指定運用方法の設定のあり方と検討にあたって必要な論点・課題
- ・より良い運用商品のモニタリングを行うための対応
- ・運営管理機関の評価の課題やあり方
- ・加入者のための運用の見える化のあり方、検討にあたって必要な論点・課題
- ・投資教育の充実に向けた対応
- ・自動移換への対応

1-3. 第28回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

(2)資産運用立国について(※1)

【企業年金における取組みの方向性】

○アセットオーナー・プリンシプル

- ・既に規定されている忠実義務等を踏まえつつ具体的な内容について各省庁と連携して検討

○ODBについて

- ・規模や特性に応じた運用委託機関の適切な選択や、より適切な運用に向けた専門性の向上のための取組みについて検討
- ・企業年金連合会の共同運用事業や総合型基金の活用に向けた取組みについて検討
- ・規模や特性を考慮した資産運用状況に関する情報開示の在り方について検討

○企業型DCについて

- ・運営管理機関・DC実施企業・加入者本人における適切な運用方法の選択を支援するための取組みについて検討
- ・運営管理機関・DC実施企業が選定した運用方法のラインナップに係る開示の促進について検討

【企業年金連合会における資産運用立国の実現に向けた取組】(企業年金連合会から説明)

- ・スチュワードシップ活動の実質化に関して、運用受託機関のスチュワードシップ活動への「協働モニタリング」を実施するため「企業年金スチュワードシップ推進協議会」(仮称)を設立する
- ・企業年金がアセットオーナーとしての機能を十二分に発揮できるよう、企業年金連合会が実施する支援事業を更に多くの企業年金が活用できるよう取り組む

(ご参考)企業年金連合会による資産運用の現状分析

- ・国内上場株式のうちDBが保有する割合は1%と小さな存在であり、スチュワードシップ活動において期待されるほどの影響力はない
- ・日本の企業年金の運用は海外と比べて異質なもので高度化していないわけではない
- ・米国の公務員年金基金は積立水準が77.69%と財政状況は極めて悪く、日本の企業年金にとって参考となるような健全な年金運営は行われていない

<委員からの主な意見>

- ・DBの役割は予め決められた給付を確実に行うことであり運用収益の拡大や資本市場の拡大が目的ではない(複数の委員から同様の意見あり)
- ・DBでは受託者責任やガバナンスは果たされており、資産運用高度化の見直しもされきており、このような認識を持ったうえで議論をすべき(複数の委員から同様の意見あり)
- ・DBにおける運用力強化とはリスクを拡大するものではなく、リスクを適正化するものである(複数の委員から同様の意見あり)
- ・DBの資産運用の見える化は外部ステークホルダーではなく加入者受給者に対して行うべきものである(複数の委員から同様の意見あり)
- ・資産規模の小さなDBでは、専門家の活用はコスト対効果が得られないのではないか
- ・DB給付減額について、給付額が減少しない場合等の判定基準見直しや手続き簡素化が必要(一方、加入者受給者同意の手続きは簡素化すべきではないと言った意見もあり)

1-3. 第28回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

- ・DB保証期間について、平均寿命が延びてきており見直しが必要ではないか
- ・DCデフォルトファンドは義務化すべきとの意見と労使合意に基づくものであり義務化すべきではないとの両方の意見あり
- ・投資教育を実施していない企業への支援策が必要

<委員からの意見を踏まえた事務局説明>

- ・上記の通り複数の意見があがった「資産運用立国」におけるDBの議論内容については、事務局の企業年金・個人年金課長より「現状の実態を正しく理解して議論してもらおうべく、資産運用立国分科会に対し説明していく」と発言あり

(※1)本件は「経済財政運営と改革の基本方針2023(いわゆる骨太の方針)」に「アセットオーナーのガバナンス改善・体制強化等を通じた資産運用業等の抜本的な改革に関する政策プランを年内に策定」と明記されたことから、新しい資本主義実現会議の下に「資産運用立国分科会」が10月4日に設置され、広く有識者からの意見を聞くために、本日の議題となったもの

<今後の予定について>

- ・次回の企・個部会の開催時期や内容等は明らかにされておりませんが、第26回～第28回企・個部会で示された3つの視点に沿ってさらなる議論が行われていくと想定されます。また、企業年金の資産運用については「資産運用立国分科会」「資産運用に関するタスクフォース」でも議論が進められる予定です。

<ご参考資料>

○第28回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会 資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35819.html

1-4. 第8回社会保障審議会年金部会の開催について

- **10月24日、第8回社会保障審議会 年金部会が開催**
- **次期制度改正に向けて、事務局より「高齢期と年金制度の関わり」について説明がなされ、参加委員による意見出しを実施**

～以下、メールマガジン「第8回社会保障審議会年金部会の開催について」転載～
【配信日】2023年10月26日

10月24日、第8回社会保障審議会 年金部会(以下、年金部会)が開催され、次期制度改正に向けて、高齢期と年金制度の関わり(在職老齢年金制度、基礎年金の拠出期間延長、マクロ経済スライドの調整期間の一致、年金生活者支援給付金)についての議論が行われました。

以下、今回議論された主な内容をお伝えします。

<議題>

- 高齢期と年金制度の関わり

<主な内容>(事務局からの説明事項)

(1)在職老齢年金制度

- ・社会保険方式である公的年金は保険料の拠出に対して給付を行うことが原則であり、年金支給を一部停止する在職老齢年金制度は例外的な仕組み
- ・在職老齢年金の撤廃又は基準額緩和は将来世代の所得代替率を低下させる
- ・在職老齢年金の見直しは高所得の高齢者を優遇するものであるとの指摘あり
- ・就労の長期化を年金制度に反映させ、老後生活の経済基盤の充実が図られるよう高齢期の就労と年金の在り方について検討を進めていくことが求められる
- ・65歳以降の在職年金受給権者は287万人で、在職老齢年金停止者は49万人
- ・意識調査では「年金額が減るのを避けるため働かない」「年金額が減らないように収入が一定額に収まるよう就業時間を調整」との60代後半回答者が45.3%

(2)基礎年金の拠出期間延長

- ・拠出期間を40年から45年に延長しても厚生年金被保険者の保険料負担は増えない
- ・保険料負担が厳しい第1号被保険者に対しては保険料免除の仕組みがある
- ・拠出期間の45年化は以前からの残課題である
- ・必要となる財源確保の在り方を検討した上で高齢者の雇用実態等も踏まえて検討

<ご参考:2020年改正時の附帯決議>衆議院厚生労働委員会(2020年5月8日)

- ・将来の所得代替率の低下が見込まれる基礎年金の給付水準の引上げ等を図るため、老齢基礎年金額の算定の基礎となる年数を45年とすることについて、基礎年金国庫負担の増加分の財源確保策も含め、速やかに検討を進めること

1-4. 第8回社会保障審議会年金部会の開催について

(3)マクロ経済スライドの調整期間の一致

- ・賃金や物価の伸びがマイナスの場合には、マクロ経済スライド調整を行わない措置あり(名目下限措置)
- ・2004年改正時の見通しでは、基礎年金と報酬比例部分の調整期間は一致していた
- ・しかし、デフレ経済下でマクロ経済スライドが適切に発動されなかったこと等により、基礎年金の給付水準が高止まりし基礎年金財政が悪化。この結果、基礎年金の調整期間が大幅に長期化した(2019年公的年金財政検証追加試算ケースⅢで21年の乖離)
- ・2019年財政検証では基礎年金の調整期間の長期化に伴い、基礎年金の水準が低(所得再分配機能が低下)する見通し
- ・所得再分配機能を維持することは、厚生年金受給者にとっても高齢期の経済基盤を充実させることとなる

<ご参考:2020年改正時の附帯決議>衆議院厚生労働委員会(2020年5月8日)

- ・今後の年金制度の検討に当たっては、基礎年金の調整期間の見通しが厚生年金保険の調整期間の見通しと比較して長期化し、所得代替率に占める基礎年金額の相当部分が減少していることが示されていることを十分に踏まえて行うこと

(4)年金生活者支援給付金

- ・年金生活者支援給付金は、所得が低い者(所得額が老齢基礎年金満額以下の者等)の生活を支援するために、年金に上乗せして支給するもの
- ・所得が低い方に対して基礎年金と年金生活者支援給付金の役割分担を検討する必要あり
- ・年金生活者支援給付金は、防貧機能が働いているのか検証し、所得再分配機能の強化の観点も踏まえて、給付額の増額など低所得者加算の在り方について検討

<出席委員からの主な意見>

(1)在職老齢年金制度

- ・社会保険での特例的な扱いであること及び高齢者の就業が増加していることなどから高在労は廃止すべき(複数の委員から同様の意見あり)
- ・一方、将来の所得代替率の低下を招くこと及び高齢の高所得者優遇となることから継続すべきとの意見も複数あり
- ・在職老齢年金を廃止した場合は将来の所得代替率が低下することが見込まれるため、別途何らかの対応の検討が必要であるとの意見や、高所得となる者への対応については、累進課税である税制で対応すればよいとの意見もあり

1-4. 第8回社会保障審議会年金部会の開催について

(2)基礎年金の拠出期間延長

- ・基礎年金の45年化については、将来の所得代替率増加効果があることから速やかに実施すべきとの賛成意見多数
- ・なお、国庫負担の財源確保が必要との意見もあり
- ・また、これにより第3号も加入期間が延長することに対しては、これまでの年金部会で第3号被保険者を縮小していく議論と逆行するため検討が必要との意見もあり

(3)マクロ経済スライドの調整期間の一致

- ・将来の所得代替率増加効果があることから実施に賛成との意見が多数
- ・一方、基礎年金と厚生年金の財政バランスを崩さないように厚生年金から基礎年金への財源拠出は検討が必要との意見もあり
- ・将来の所得代替率維持のために名目下限措置は撤廃すべき(複数の委員から意見あり)

(4)年金生活者支援給付金

- ・セーフティネットであり給付額の増額を含めて検討すべき

<今後の予定について>

次回の年金部会の開催時期等については明らかにされておりませんが、次回も「高齢期と年金制度の関わり」について、引き続き議論を行う旨、事務局から説明がありました。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第8回社会保障審議会年金部会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_230921_00005.html

1-5. 第2回資産運用立国分科会の開催について

- 10月27日、新しい資本主義実現会議のもと第2回「資産運用立国分科会」が開催
- 主な論点(DB・DC年金、私的年金の更なる普及促進)に対して、各省庁および委員からの発表のもと意見交換が行われた模様

～以下、メールマガジン「第2回資産運用立国分科会の開催について」の開催について」転載～
【配信日】2023年10月30日

10月27日に新しい資本主義実現会議のもと「第2回 資産運用立国分科会」が開催されました。会議の様子はYouTube等での配信がないため、現時点では資料掲載のみとなっておりますが、掲載された資料から、以下に記載の〈主な論点〉に対して、各省庁および委員からの発表のもと意見交換が実施されたと思われます。

〈主な論点〉

(1)DB年金

- ・規模/特性に応じた運用受託機関の適切な選択、定期的な点検・見直しによる専門性向上のための取組
- ・企業年金連合会実施の共同運用事業の発展、総合型基金の利用促進による高度化
- ・加入者が他社と比較できる、資産運用状況に関する情報開示

(2)DC年金

- ・運営管理機関、DC実施企業、加入者本人の各段階における適切な運用方法の選択を支援するための取組(特に元本確保型商品のみでの運用のままとなっている場合など)
- ・運営管理機関、DC実施企業が選定した運用商品ラインナップも含めた加入者の資産形成促進に向けた開示推進

(3)私的年金の更なる普及促進

- ・企業年金を含む私的年金に取り組んでいないものへの働きかけ

1-5. 第2回資産運用立国分科会の開催について

<各省庁、委員からの提出資料>

(1)厚生労働省

①DBにおける取組項目

- ・運用力の向上
- ・共同運用の選択肢の拡大
- ・加入者のための運用の見える化の充実

②DCにおける取組事項

- ・適切な商品選択に向けた制度改善
- ・加入者のための運用の見える化の充実

③その他

- ・私的年金の更なる普及促進

(2)内閣官房(新しい資本主義実現本部事務局)

①DB関連データ

- ・規模別ポートフォリオ、運用の仕組み、積立水準と予定利率、資産運用関係者の役割/責任、総幹事会社の役割等

②DC関連データ

- ・運用商品の状況(元本確保割合)、指定運用方法の状況、想定利回りと運用利回りの分布、運管の役割等

(3)金融庁

①金融審議会 資産運用タスクフォースにおける委員からのコメントを紹介

- ・インベストメントチェーン全体、資産運用業の高度化、アセットオーナーの機能強化

1-5. 第2回資産運用立国分科会の開催について

(4)各委員

- ・中村委員(企業年金連合会運用執行理事)

<企業年金の事業運営と資産運用について>

ALM分析に基づく年金資産運用、企業年金の資産構成割合(国際比較)、米国公務員金基金/米国企業年金の財政状況

「資産運用立国の実現に向けた取組」に対する提案等について他

- ・佐藤委員(国際基督教大学評議員)

日本版スチュワードシップコードの受入れ表明・障害他

- ・中曽委員(株式会社大和総研理事長)

最終受益者とエンゲージメント、ディスクロージャーの拡充、共同運用、トラックレコードのポータビリティ及びトレーサビリティの向上他

- ・藤田委員(ブラックストーン・グループ・ジャパン株式会社 マネージングディレクター)

<オルタナティブ投資を通じた資産運用の高度化>

視野の広いプライベート市場

<今後の予定について>

- ・次回の開催時期や内容等は明らかにされておりませんが、社会保障審議会および金融審議会(資産運用に関するタスクフォース)と並行して議論が進められていくものと思われます。

<ご参考資料>

- 第2回 資産運用立国分科会(内閣官房)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/bunkakai/sisanunyou_dai2/index.html

- 第28回 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35819.html

- 第2回 資産運用に関するタスクフォース(金融庁)

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/sisan-unyo/siryoku/20231018.html

1-6. 第3回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」の開催について

- 11月7日、第3回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」が開催
- 企業年金に関しても「アセットオーナーと金融機関の関わり等」の論点の中で議論が行われ、参加委員による意見出しを実施

～以下、メールマガジン「第3回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」の開催について」転載～
【配信日】2023年11月7日

11月7日に第3回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」が開催され、企業年金に関しても「アセットオーナーと金融機関の関わり等」の論点の中で議論が行われました。議論の主な内容についてお伝えします。

<事務局説明内容>

- ・資料2: これまでの議論のまとめ
- ・資料3: 資産運用業のガバナンス向上等
 - I. 資産運用業のガバナンス向上等
 - II. アセットオーナーと金融機関の関わり等
 - III. スチュワードシップ活動の実質化

<企業年金に関する主な論点>

- 10月27日開催の第2回資産運用立国分科会における論点
1. 企業年金改革の方向性(確定給付企業年金(DB))
 - ・運用力の向上
 - ・共同運用の選択肢の拡大
 - ・加入者のための運用の見える化の充実
 2. 企業年金改革の方向性(企業型確定拠出年金(DC))
 - ・適切な商品選択に向けた制度改善
 - ・加入者のための運用の見える化の充実
 3. 私的年金の更なる普及促進
 - ・企業年金を含む私的年金に取り組んでいないものへの働きかけ

1-6. 第3回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」の開催について

□アセットオーナーと金融機関の関わり

- ・アセットオーナーの運用に関わる金融機関において、顧客の最善の利益確保のためどのような取組みが期待されるか
- ・運用力の向上・運用成果の還元に努めようとするアセットオーナーに対し、どのように貢献していくことが考えられるか

□企業型確定拠出年金(DC)における金融機関の関わり

- ・加入者の最善の利益を確保する観点で、運用商品を選定・提示する金融機関に期待される取組み、当局のモニタリングの在り方

<企業年金に関する委員からの主な意見>

- ・運用成績は、各運用主体が抱える負債に応じどのようにリスクをとり成果をあげたのか、リスクに応じた成果を論じるべき(DB)
- ・各運用主体における運用担当者の育成や共同運用の選択肢を持つことが重要(DB)
- ・一律の義務、一律の規律とせず、資産規模や属性等に応じた取扱いをすべき(DB)
- ・政策目的で、過度なリスクテイクやそれによるリターンを目指すことなど、企業年金の運用に関して特定の方向性に誘導されないよう留意が必要(DB)
- ・「運用の見える化」に実効性をもたせるため、加入者への公的支援が必要。
法改正で設置される金融経済推進機構の役割に期待(DB・DC)
- ・加入者が自主的に投資判断を行える情報提供が必要。運営管理機関の積極的な関与を期待(DC)

<今後の予定について>

- ・次回の開催時期は明らかにされておりませんが、次回以降これまでの議論のとりまとめを行う旨、加藤座長よりアナウンスがありました。

<ご参考資料>

○第3回 資産運用に関するタスクフォース(金融庁)

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/sisan-unyo/siryou/20231106.html

1-7. 第29回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

- 11月13日、第29回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会が開催
- 「加入者のための企業年金の見える化」「資産運用立国」についての議論が行われ、参加委員による意見出しを実施

～以下、メールマガジン「第29回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について」転載～
【配信日】2023年11月14日

11月13日に第29回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会(以下、企・個部会)が開催され、「加入者のための企業年金の見える化」と「資産運用立国」についての議論が行われました。議論の主な内容についてお伝えします。

<今回の議題>

- (1)加入者のための企業年金の見える化について
- (2)資産運用立国について

<主な内容>

- ・事務局から(1)(2)について以下のような論点が説明され、(1)(2)まとめて質疑応答が行われましたが、主に(1)についての意見が委員から出されました。

(1)加入者のための企業年金の見える化

- ・資産運用立国に向けた議論も踏まえ、加入者のための見える化の意義、企業年金の加入時、加入期間中、退職時/受給時の各フェーズに応じた情報提供や周知のあり方、いわゆる選択制DC・選択制DB加入時の周知のあり方等について

【DBの見える化】

①加入時

- ・現在、制度加入時に周知義務はないが、加入時に周知を義務づけるべき事項はあるか
- ・いわゆる選択型DBについて、制度加入時の周知のあり方をどのように考えるか

②加入期間中

- ・加入者に周知、情報開示すべき事項は何か
- ・加入者へのわかりやすさの観点から取り組むべき事項は何か
- ・各DBの形態や給付設計等に応じ、どのような取組を各DBに求めるべきか
- ・加入者にとってより適切な運用方法や運用受託機関が選択されるために情報開示を行うべき事項は何か
- ・情報開示の対象事項はどうあるべきか
- ・加入者が情報開示による他社と比較を行うことの意義や効果は何か
- ・他社比較という観点も踏まえ情報開示の主体はどうあるべきで手法は何によるべきか

1-7. 第29回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

③退職時/受給時

- ・退職時/受給時において周知すべき事項や実施すべき取組は何か

【企業型DCの見える化】

①加入時

- ・加入者が適切な商品選択を行うために周知すべき事項、行うべき取組は何か
- ・運営管理機関が商品ラインナップや商品の運用方法、手数料等をわかりやすく示すためにどのようなことを働きかけるべきか
- ・事業主の商品ラインナップの理由の説明を適切に行うためにどのような取組が必要か
- ・いわゆる選択型DCについて、制度加入時の周知のあり方をどのように考えるか

②加入期間中

- ・RKによる個人別管理資産額等の通知について通知すべき事項や通知のあり方について更に取り組むべき事項はあるか
- ・加入者が引き続き適切な商品選択を行う観点から周知すべき事項は何か
- ・将来の受給額推計の周知を進めるべきか、実施に当たって検討すべき事項は何か

③退職時/受給時

- ・受給開始前の転職時等に移換手続きを適切に行うために周知すべき事項や取組は何か
- ・受給時に裁定手続きや受給期間中の運用等について周知すべき事項や取組は何か

(2)資産運用立国について(※1)

- ・企業年金が受益者の利益を最大化するために、運用力向上等の改革に関して、例えば以下の取組が考えられるがどのように考えるか

【DB】

- ・規模、特性に応じた運用受託機関の適切な選択や定期的な点検・見直し、より適切な運用に向けた専門性の向上のための取組
- ・企業年金連合会が実施する共同運用事業の発展及び総合型基金の利用促進による高度化
- ・加入者が他社と比較できる資産運用状況に関する情報開示

【企業型DC】

- ・運営管理機関、DC実施企業、加入者本人の各段階における適切な運用の方法の選択を支援するための取組(特に元本確保型商品のみでの運用のままとなっている場合など)
- ・運営管理機関、DC実施企業が選定した運用の方法のラインナップも含めた加入者の資産形成促進に向けた開示の推進

【私的年金の更なる普及促進】

- ・企業年金を含む私的年金に取り組んでいないものへの働きかけ

1-7. 第29回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

<委員からの主な意見>

- ・加入者、受給者に対する見える化であることを再認識したうえで議論を進めて頂きたい
- ・DBの見える化により、資産運用が効率化されるものではない
- ・DBは各社の人事戦略に基づく報酬戦略であり、一般に開示することに対しては疑問がある
また、DBの予定利率や資産運用は母体企業の財務戦略や企業戦略に基づくものであり他社比較はかえって加入者等に誤解を与えるのではないか、加入者等への必要な情報は将来の受給見込額と資産の積立水準くらいではないか(複数の委員から同様の意見あり)
- ・一方、利回りや運用手数料等を開示し、比較できるようにすべきとの意見もあり
- ・DB加入者等への開示は既になされており、更なる情報開示は特に中小企業等の負担を考慮する必要がある
- ・DB選択制についても事業主は正確に説明する必要があることを法令解釈通知等に規定すべき
- ・DB、DCの情報開示については、米国のように企業や基金から提出された情報を基に厚生労働省が開示すればよいのではないか(複数の委員から同様の意見あり)
- ・DCの情報開示については加入者に伝えるだけでなく、正しい投資行動に繋げることが大事
- ・加入者等への情報開示については、加入者等への投資教育と併せて検討していくべきである

<政府「資産運用立国分科会」と企・個部会での議論の関係性について>

- ・事務局の企業年金・個人年金課長より「資産運用立国分科会では今年末までに政策を立案するために議論が進められている。一方、当部会では次期年金改正に向けての議論をしているものである」との発言あり

(※1)本件は「経済財政運営と改革の基本方針2023(いわゆる骨太の方針)」に「アセットオーナーのガバナンス改善・体制強化等を通じた資産運用業等の抜本的な改革に関する政策プランを年内に策定」と明記されたことから、新しい資本主義実現会議の下に「資産運用立国分科会」が10月4日に設置され、広く有識者からの意見を聞くために前回に引き続き今回の企・個部会でも議題とされたもの

<今後の予定について>

- ・次回の企・個部会の開催時期や内容等は明らかにされておりませんが、第25回部会で示された3つの視点に沿ってさらなる議論が行われていくと想定されます。
また、企業年金の資産運用については「資産運用立国分科会」「資産運用に関するタスクフォース」で議論が進められ、年末までに政策プランが策定される予定です。

<ご参考資料>

○第29回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会 資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36339.html

1-8. 第3回資産運用立国分科会の開催について

- 11月15日、新しい資本主義実現会議のもと第3回「資産運用立国分科会」が開催
- 企業年金においては、「アセットオーナーシップの改革」の項目において、今後策定されるであろう「施策の方向性」が示された

～以下、メールマガジン「第3回資産運用立国分科会の開催について」転載～
【配信日】2023年11月16日

11月15日に新しい資本主義実現会議のもと「第3回 資産運用立国分科会」が開催されました。会議の様子はYouTube等での配信がないため、現時点では資料掲載のみとなっておりますが、掲載された資料(これまでの議論と考えられる整理(案)について)に沿って、意見交換が行われたと思われま

す。企業年金においては、「アセットオーナーシップの改革」の項目において、今後策定されるであろう「施策の方向性」が以下のとおり示されています。

～年金に関する「施策の方向性」について～

(1)アセットオーナー・プリンシプルの策定

- ・アセットオーナーの運用・ガバナンス・リスク管理に係る共通の原則(アセットオーナー・プリンシプル)を来年夏を目途に策定してはどうか。

(2)企業年金の改革

①DB年金の改革

(ア)運用力の向上

- ・加入者の最善の利益を達成するため、DBに対して、運用力の向上や受託者責任の普及啓発に向けて、資産運用に関する研修・情報提供を通じた人材育成等の取組を推進することや、DBが契約の形態如何に関わらず、定期的に総幹事会社を含めた運用委託先を評価し、必要に応じて運用力次第で委託先を変えるなどの見直しを促進することについて、ガイドラインを改定する等、必要な方策を講じてはどうか。

(イ)共同運用の選択肢の拡大

- ・より多くの小規模DBが適切な形で共同運用事業等を活用できるよう、ガバナンスの在り方を考慮しつつ、選択肢の拡大を含めて、企業年金連合会による共同運用事業の発展等に向けた取組を促してはどうか。

1-8. 第3回資産運用立国分科会の開催について

(ウ) 加入者のための運用の見える化の充実

- ・DBについて、運用成果の意味※1の周知や、規模等の状況を配慮したうえで、運用状況を含む情報の他社と比較できる見える化(情報開示)の具体的な方策について、厚生労働省が情報を集約し公表する案も含めて、2024年の公的年金の財政検証を踏まえた次期年金制度改革とあわせて結論を得ることとしてはどうか。

※1 掲載資料1 P5参照

②DC年金の改革

(ア) 適切な商品選択に向けた制度改善

- ・労使合意に基づき指定運用方法の投資性商品への変更や運用商品の商品構成の改善など運営管理機関・事業主・加入者本人の各段階において運用方法の適切な選択がなされるよう、関係者と連携し、指定運用方法や運用商品の構成等に係る情報の見える化(情報開示)や継続投資教育等の取組を促進する等の方策を講じてはどうか。

(イ) 加入者のための運用の見える化の充実

- ・事業主ごとの運用の方法のラインナップや運用状況等を含む情報の他社と比較できる見える化(情報開示)の具体的な方策について、厚生労働省が情報を集約し公表する案も含めて、2024年の公的年金の財政検証を踏まえた次期年金制度改革をあわせて結論を得ることとしてはどうか。

(ウ) 企業年金を含む私的年金の更なる普及促進

- ・新たな認可法人となる「金融経済教育推進機構」が設立される見込みであるところ、本機構は関係省庁と連携し、政府横断的に私的年金の広報を行うこととしてはどうか。

<ご参考資料>

○第3回 資産運用立国分科会(内閣官房)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/bunkakai/sisanunyou_dai3/index.html

○第29回 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36339.html

○第3回 資産運用に関するタスクフォース(金融庁)

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/sisan-unyo/siryou/20231106.html

1-9. 第4回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」の開催について (第25回金融審議会「市場制度ワーキング・グループ」と合同会合)

- 11月22日、第4回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」が開催
- 第3回までの議論結果を取り纏めた報告書の説明が事務局からなされ、参加委員による意見出しを実施

～以下、メールマガジン「第4回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」の開催について (第25回金融審議会「市場制度ワーキング・グループ」と合同会合)」転載～【配信日】2023年11月24日

11月22日に第4回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」が開催されました。本会合では、第3回までの議論の結果を取り纏めた報告書の説明が事務局からなされました。委員からは個別論点につき一部留意コメントがありましたが、内容(議論の骨子)の修正に関わるものではなく、報告書は一部表現内容等の修文がなされたのち、近日中に公表される見込みです。

<報告書内容> ※IVアセットオーナーに関する機能強化より抜粋

- ・成長と分配の好循環を実現していく上で、機関投資家として家計金融資産等の運用を担うアセットオーナーに期待される役割は大きい。
- ・アセットオーナーについては、受益者の最善の利益を確保する観点から、運用する目的や財政状況等に基づき目標を定め、その目標を達成するために委託先を厳しい眼で見極める、といった運用力の高度化を図っていくことが求められている。
- ・また、2023年の臨時国会で成立した「金融商品取引法等の一部を改正する法律」(※)においては、最終的な受益者たる金融サービスの顧客や年金加入者の最善の利益を勘案しつつ、誠実かつ公正に業務を遂行すべきである旨の義務が、金融事業者や企業年金等関係者に対して幅広く規定されている。(※)令和5年11月20日開催の第212回国会において法案成立
- ・そうした観点から、新しい資本主義実現会議の下に設置された資産運用立国分科会において議論されているアセットオーナーシップの改革が具体的に進展していくことが期待される。
- ・なお、アセットオーナーの機能強化は、資産運用業の機能強化と車の両輪であるとの観点から検討が進められるべき
- ・アセットオーナーから資金運用の委託を受ける資産運用会社等は、アセットオーナーのリスク許容度等を考慮したうえで、最善の利益を確保するための運用を行っていく必要がある。
- ・DCにおいては、運営管理機関は、加入者の最善の利益を確保する観点から、適切な運用商品の選定・提示や情報提供の充実等を行うことが求められる。
- ・アセットオーナーを支える金融機関について、当局が適切にモニタリングを行い必要に応じて改善を求めていくことも不可欠であると考えられる。

1-9. 第4回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」の開催について (第25回金融審議会「市場制度ワーキング・グループ」と合同会合)

<企業年金に関する委員からの主な意見>

- ・アセットオーナーに関しては、厚労省をはじめ経産省や財務省といった金融庁以外の取組みも必要であり、規制・支援については省庁連携して対応して欲しい
- ・金融庁には厚生労働省と連携してDC法の趣旨に沿った対応を期待する
- ・アセットオーナーは多様なミッションを有し、何が受益者の最善の利益追求かを模索することが重要
- ・アセットオーナープリンシプルは従前とは異なる次元の対応。省庁連携のもとグローバルな目線で取り組むべき
- ・アセットオーナーの運用力向上は資産運用立国分科会に議論を委ねることになるが、労働者の特性に応じて適切なリスクテイクとリスク管理が必要
- ・企業年金をアセットオーナーと一括りにすべきではない。企業年金は長期の安定給付が必要。政策的な目的で過度なリスクテイクやリターンを歪めることが無いよう、社保審での議論も重要。
- ・特に小規模の企業年金のリテラシー向上のためのプログラム提供を新設される金融経済教育推進機構に期待

<今後の予定について>

- ・報告書案は修文の後、近く公表予定。事務局より、資産運用立国分科会にも報告がされる旨アナウンスあり
- ・資産運用タスクフォースは本会合をもって閉会

<ご参考資料>

○第4回 資産運用に関するタスクフォース(金融庁)

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/market-system/siryou/20231122.html

○金融商品取引法等の一部を改正する法律案

<https://www.fsa.go.jp/common/diet/index.html>

https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/houan/g21109056.htm

1-10. 第9回社会保障審議会年金部会の開催について

- 11月21日、第9回社会保障審議会 年金部会が開催
- 事務局より、高齢期と年金制度の関わり②(マクロ経済スライドの調整期間の一致)についておよび多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方に関する説明がなされ、参加委員による意見出しを実施

～以下、メールマガジン「第9回社会保障審議会年金部会の開催について」転載～
【配信日】2023年11月24日

11月21日、第9回社会保障審議会 年金部会(以下、年金部会)が開催され、次期制度改正に向けて、「高齢期と年金制度の関わり②(マクロ経済スライドの調整期間の一致)」と「多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方」についての議論が行われました。

以下、今回議論された主な内容をお伝えします。

<議題>

- (1)高齢期と年金制度の関わり②(マクロ経済スライドの調整期間の一致)
- (2)多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方について

<主な内容>(事務局からの説明事項)

(1)高齢期と年金制度の関わり②(マクロ経済スライドの調整期間の一致)

- ・現在、マクロ経済スライドの調整方法は、基礎年金の調整終了年度を決定しその後に厚生年金の調整終了年度を決定する2段階方式を採用している
- ・このため、国民年金と厚生年金の財政状況の違いにより、基礎年金と厚生年金の調整終了年度が異なることとなる
- ・2004年改正時は基礎年金と厚生年金の調整期間は一致していたが、デフレ経済下でマクロ経済スライドが適切に発動されなかった等により、基礎年金の水準が物価水準に合わせて高止まりし国民年金の財政は悪化
- ・一方、厚生年金被保険者の増加等により厚生年金の財政は改善した結果、2019年公的年金財政検証時(追加試算ケースⅢ)では厚生年金の調整期間の6年間に対して、基礎年金の調整期間が27年間と大幅に長期化
- ・国民年金(1号被保険者)の財政状況が悪化すると2号被保険者も含めた基礎年金の水準低下につながり、その結果、所得再分配機能および国庫負担が減少する構造になっている

1-10. 第9回社会保障審議会年金部会の開催について

【事務局の対応案】

- ・マクロ経済スライドの調整方法を現在の2段階方式から1段階方式に変更し公的年金全体の財政均衡で調整終了年度を決定することとしたらどうか
- ・これにより、所得代替率(2019年財政検証追加試算ケースⅢ)では、基礎年金は6.4%上昇(内国庫負担3.2%上昇)、厚生年金は1.9%低下し、全体で4.6%の上昇が見込まれる
- ・基礎年金の調整が早く終了するため、将来の基礎年金水準は上昇
- ・国庫負担は、調整期間一致により約2.0兆円増加する見込み(2060年)
- ・なお、調整期間一致と基礎年金の45年加入を両方実施すると、約3.3兆円増加見込み

(2)多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方

- ・いわゆる「モデル年金」とは、男性の平均的な賃金で40年間就業した場合の「老齢厚生年金+夫婦2人分の老齢基礎年金」を示している
- ・このモデル年金額による所得代替率50%を確保することが法律で明記されており年金水準の指標としているものである

<出席委員からの主な意見>

(1)マクロ経済スライドの調整期間の一致

- ・将来の所得代替率上昇効果があることから実施に賛成との意見が多数(社会保険の意義からも実施が妥当との意見もあり)
- ・一方、まずは適用拡大を優先実施したうえで慎重に議論すべき、基礎年金と厚生年金の調整期間の一致により国民年金と厚生年金の制度改正が双方の財政に影響を与えることに考慮が必要との意見もあり
- ・厚生年金から国民年金への財源移譲については国民に誤解を与えないよう丁寧な説明と理解が必要(複数の委員から同様の意見あり)

(2)多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方

- ・「モデル年金」は、経年変化による指標としての役割があり今後も必要だが、時代に合った国民への見せ方が必要(複数の委員から同様の意見あり)
- ・世帯類型別や男女別、標準報酬額等による複数の年金額の提示が必要(複数の委員から同様の意見あり)
- ・一方、働き方は様々であり、モデル年金が多すぎると逆に分かりづらくなるとの意見もあり

<今後の予定について>

次回の年金部会の開催時期等については明らかにされておりませんが、引き続き「次期制度改正に向けた主な検討事項」に沿って議論が進められていくものと見込まれます。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第9回社会保障審議会年金部会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20231121.html

1-11. 顧客本位の業務運営の確保に関する改正法が公布

- 「資金の好循環」を実現し、家計の安定的な資産形成を図る観点から、「金融サービスの提供に関する法律」に対して、「顧客本位の業務運営」(顧客の最善利益を勘案し、誠実公正に業務を遂行しなければならない)の規定が新たに追加
- 当該義務は、金融事業者のみならず、企業年金等関係者(DB年金基金及びその理事、DB事業主、DC事業主等)等に対して幅広く規定された

～以下、メールマガジン「顧客本位の業務運営の確保に関する改正法が公布」転載～
【配信日】2023年11月29日

11月29日、第212回臨時国会で可決・成立した企業年金等にも関連する顧客本位の業務運営の確保等に関して、「金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律(以下「本法」、旧「金融サービスの提供に関する法律」)」が公布されました。

以下、本法改正概要等についてご案内します。

<本法の目的>(本法第1条より抜粋)

- この法律は、金融サービスの提供等に係る業務を行う者の職責を明らかにするとともに、(中略)国民の安定的な資産形成及び適切な資産管理を促進するための基本的事項を定めること等により、金融サービスの提供等を受ける顧客等の保護及び金融サービスの利用環境の整備等を図り、もって国民経済の健全な発展に資することを目的とする

<本法改正経緯>

- 2022年12月9日、「金融審議会市場制度ワーキング・グループ顧客本位タスクフォースが「中間報告」を公表し、金融事業者の他、企業年金の運営に携わる者等、広くインベストメントチェーンに関わる者を対象として、顧客・最終受益者の最善の利益を考えた業務運営に向けた取組みの一層の横断化を図るべきであることを明示したことを受けて、本法改正案が国会に提出され、可決・成立したもの

1-11. 顧客本位の業務運営の確保に関する改正法が公布

<本法改正概要>

(1)法律名の変更

- ・「金融サービスの提供に関する法律」から「金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律」に変更

(2)「目的」の追加(第1条)

- ・「金融サービスの提供等に係る業務を行う者の職責を明らかにする」を追加

(3)「顧客等に対する誠実義務」(第2条)の新設

- ・金融サービスの提供等に係る業務を行う者は、顧客(DB制度の加入者等を含む)の保護を確保する必要があると認められる業務を行うときは、顧客等の最善の利益を勘案しつつ、顧客等に対して誠実かつ公正に、その業務を遂行しなければならない
- ・金融サービスの提供等に係る業務を行う者として、金融機関等の他、「DBの企業年金基金及びその理事、DB実施事業主、企業型DC実施事業主、厚生年金基金及びその理事等」が明記

<所見>

本法成立により、「年金加入者の最善の利益を勘案しつつ、誠実かつ公正に業務を遂行するべきである旨」がアセットオーナーを含めた企業年金等関係者に課せられることとなります。

アセットオーナーに対しては、金融庁にて「運用の専門家の活用不足」や「運用機関の選定プロセスが不十分である」と言った点が課題認識されている一方で、厚労省が主催している社会保障審議会企業年金・個人年金部会では、「何か新しい義務や規制をかけるという話ではなく、現在規定されている忠実義務の範囲内で、顧客本位の業務運営が求められているということを理念的に規定して取組を求めていく」とされており、「資産運用立国分科会」「資産運用に関するタスクフォース」を含めて、どのような議論がなされていくのか、注視が必要です。

<参考資料>

○官報「金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律」

<https://kanpou.npb.go.jp/20231129/20231129g00250/20231129g002500001f.html>

○金融庁「金融商品取引法等の一部を改正する法律案の概要」

<https://www.fsa.go.jp/common/diet/index.html>

1-12. 社会保障審議会「第6回年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催

- 12月4日、社会保障審議会 第6回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」が開催
- 2024年公的年金財政検証に向けて、前回の専門委員会で経済前提の設定について技術的な検討を行うために設置された検討作業班における議論の結果説明がなされ、参加委員による意見出しを実施

～以下、メールマガジン「社会保障審議会「第6回年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催」
転載～【配信日】2023年12月5日

12月4日、社会保障審議会「第6回 年金財政における経済前提に関する専門委員会(※1)」(以下、専門委員会)が開催されました。

2024年公的年金財政検証に向けて、前回の専門委員会で経済前提の設定について技術的な検討を行うために設置された検討作業班(以下、作業班)における議論の結果が説明され、委員の意見交換が行われました。

今回の議論の主な内容は以下のとおりです。

<今回の議題>

- ・検討作業班における議論の結果について

<主な内容>

(1)検討作業班における検討実施概要

【メンバー】

- ・座長: 玉木伸介(大妻女子大学短期大学部教授)
- ・メンバー: 徳島勝幸(ニッセイ基礎研究所取締役金融研究部研究理事年金研究部長)
滝澤美帆(学習院大学経済学部教授)
藤澤陽介(早稲田大学大学院会計研究科講師・年金数理人)

【検討状況】3回の議論を実施

- ・第1回(9月28日)、第2回(10月19日)、第3回(11月9日)

【検討項目】

- ①長期経済前提の基本的な考え方、②総投資率の設定方法
- ③利潤率の計算式、④ 経済モデルに用いる各種パラメータ設定
- ⑤実質賃金上昇率と労働生産性上昇率の乖離
- ⑥長期経済前提における運用利回り設定
- ⑦長期経済前提における物価上昇率設定、⑧積立金の平滑化
- ⑨足下の経済前提の設定及び長期の経済前提との接続
- ⑩経済変動を仮定するケース設定
- ⑪国際人口移動の前提の違いによる経済前提への影響

1-12. 社会保障審議会「第6回年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催

(2)作業班における検討結果

【経済モデル】

- ・マクロ経済に関する試算の基本的な枠組みを維持することは適当
- ・経済モデルに投入するパラメータについては過去30年のデータを用いて設定することを原則とすべき
- ・複数のケース設定に際しては、パラメータの整合性を考慮して設定すべき
- ・異常値の排除には恣意性が入る余地があり、新型コロナウイルスの影響を除外せずに使用することが適当

【パラメータの設定等】

- ・全要素生産性(以下、TFP)(※2)上昇率の設定は過去30年間の実績を踏まえ内閣府の中長期試算(※3)や足下のTFP上昇率との接続を意識し、幅広く複数ケースを設定することが適当
- ・労働投入量も労働需給推計を基に、前回同様に幅広く設定することが適当
- ・足元の運用利回りは前回同様にGPIFの運用実績を基に設定することが適当
- ・足元の賃金上昇率と物価上昇率は内閣府中長期試算に準拠することが適当
- ・マクロ経済スライドの効果が検証できるよう、前回同様に経済変動を仮定するケースを設定することが適当
- ・国際人口移動の経済前提への影響は、限定的であることが確認できたが、どのように取り扱うかは検討していくべき課題

<出席委員からの主な意見>

- ・積立金の平滑化については、社会保障審議会年金数理部会で使用している方法を使用することが妥当である
- ・労働生産性と実質賃金について日本は他国と比べて乖離が大きくなっているが、これは、女性労働力の増加等によるものであり、いずれ収斂していくと考える
- ・労働生産性上昇率と実質賃金上昇率の乖離要因について、投資率と貯蓄率のバランスも検討しておいた方がよい
- ・国際人口移動の影響は限定的ではあるが、年金部会での確認と議論も必要

<今後の予定について>

- ・次回の専門委員会の開催時期等は明らかにされていませんが、今回はこれまでの専門委員会での議論の結果が報告書案として取りまとめられ、年金部会に報告されるということです。2024年財政検証に向けて、引き続き経済前提の議論が行われていく見込みです。

※1:本専門委員会は、2024年公的年金財政検証における経済前提等について、年金部会での審議に資するため専門的・技術的な事項について検討を行う専門委員会として設置されたものです

※2:全要素生産性(TFP:Total Factor Productivity)とは、経済成長(GDP成長)を生み出す要因のうち資本、労働以外の要因で技術革新・業務効率化・規制緩和・ブランド価値等があります

※3:「中長期の経済財政に関する試算」は、今後10年程度の日本の経済財政の展望を示すもので、内閣府が年2回「経済財政諮問会議」において公表しています

<ご参考資料>

○社会保障審議会「第6回 年金財政における経済前提に関する専門委員会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36605.html

1-13. 社会保障審議会「第10回年金部会・第30回企・個部会」の合同開催について

- ・ 12月11日、社会保障審議会第10回年金部会と第30回企業年金・個人年金部会が合同で開催
- ・ 次期制度改正に向けて、「公的年金と私的年金の連携」と「制度の周知、広報・年金教育」について議論

～以下、メールマガジン「社会保障審議会「第10回年金部会・第30回企・個部会」の合同開催について」
転載～【配信日】2023年12月13日

12月11日、第10回年金部会と第30回企業年金・個人年金部会(以下、企・個部会)が合同で開催され、次期制度改正に向けて「公的年金と私的年金の連携」および「制度の周知、広報・年金教育」についての議論が行われました。

今回の議論の主な内容は以下のとおりです。

<今回の議題>

- (1)公的年金と私的年金の連携について
- (2)制度の周知、広報・年金教育について

<主な内容>(事務局からの説明事項)

【年金部会と企・個部会の合同開催の主旨】

- ・公的年金と私的年金は相まって高齢期等の国民生活の安定を図ることを目的とする
- ・共通の目的を達成するため、それぞれの機能を維持、強化しつつ適切な役割分担と連携を進めていく必要がある
- ・そのため、公的年金と私的年金の現状と次期制度改正に向けた論点、年金部会及び企・個部会の議論の状況等を相互に共有して議論するために合同で開催するもの

(1)公的年金と私的年金の連携について

- ・公的年金には老後生活の基本を支える役割、私的年金には老後生活の多様な希望やニーズに応える役割がある
- ・公的年金は賦課方式を基本とした財政方式であり、予測できない将来に備える生涯にわたる「保険」である
- ・DBは適年や厚年基金を承継した制度として創設、DCは米国401(k)を参考に拠出建ての新たな企業年金の制度として創設
- ・高齢者世帯の平均所得金額のうち、公的年金が62.8%、私的年金は5.4%

1-13. 社会保障審議会「第10回年金部会・第30回企・個部会」の合同開催について

(2)制度の周知、広報・年金教育について

○年金広報の在り方

- ・働き方の多様化、高齢期の長期化が進む中、年金制度について正しい情報を正確に伝えていくことが重要

○生涯を通じた年金教育

- ・保険を基本に構築されている年金制度の意義や位置付けを理解してもらうことが重要であり、子どもの頃から生涯を通じた年金教育の取組を進める必要がある
- ・政府、日本銀行に加え、全国銀行協会等の民間金融団体等からの協力を得て、金融経済教育推進機構を設立し、官民連携して金融経済教育の推進体制を整備

○被用者保険の適用拡大に関する広報

- ・被用者保険加入によるメリットの理解が十分得られるよう取り組むことが望まれる

○公的年金の見える化

- ・公的年金と私的年金について、個人の将来の見通しを全体として「見える化」して老後の生活設計をより具体的にイメージできるような仕組みを検討すべき
- ・今後は公的年金シミュレーターについて民間サービスとの連携を進展させ、保有する金融資産や将来の年金受給見込み額を参照できるようになる(運用実験を実施)

○私的年金の広報・見える化

- ・制度の普及に向けた広報・教育の充実も重要
- ・公的年金、退職金や企業年金、iDeCoやNISA等の資産形成手段について、個人の現在の状況と将来の見通しを全体として「見える化」していくことも重要

○諸外国における年金広報

- ・欧州保険年金監督機構(EIOPA)は欧州委員会(EC)に対して、EU領域全域に公的年金と私的年金の受給見込み額を一元的に表示する年金ダッシュボードを開発することを推奨

1-13. 社会保障審議会「第10回年金部会・第30回企・個部会」の合同開催について

<出席委員からの主な意見>

(1)公的年金と私的年金の連携について

- ・公的年金と私的年金の役割分担の議論が必要(複数の委員から同様の意見あり)
- ・公的年金と私的年金および企業年金と個人年金では役割が異なることを認識した上での議論が必要(複数の委員から同様の意見あり)
- ・企業年金は労使合意に基づく労働条件であり報酬制度の一部である
- ・まずは公的年金の給付の十分性をどの程度と考えるか、それを踏まえて私的年金の望ましい給付水準を検討するのが良い(複数の委員から同様の意見あり)
- ・公的年金で基礎的生活を賄える水準とし、私的年金に過度に依存すべきではない
- ・公的年金の不足額をカバー率が低い企業年金で代替可能なのか検討が必要
- ・DBDC法で規定された「公的年金と相まって」の意味をよくよく検討すべき
- ・私的年金は公的年金の補完ではない
- ・公的年金の適用拡大に合わせて、特に中小企業での実施拡大が必要(複数の委員から同様の意見あり)

(2)制度の周知、広報・年金教育について

- ・年金ダッシュボードのような「公的年金・私的年金・退職金」を含めた見える化が必要(複数の委員から同様の意見あり)
- 一方、私的年金の見える化には個人情報取扱や企業負担を考慮すべきとの意見あり
- ・社会保障制度の正しい理解のため若い頃からの社会保障教育が必要(複数の委員から同様の意見あり)
- ・社会保険は相互扶助であることを正しく伝え、損得論で語るべきではない
- ・公的年金シミュレータと私的年金シミュレータとの連携が必要
- ・金融経済教育推進機構において年金教育を担って頂くことも必要

<今後の予定について>

次回の年金部会および企・個部会の開催時期等については明らかにされておりませんが、引き続き次期制度改正に向けた検討事項に沿ってそれぞれで議論が進められていくものと見込まれます。

<ご参考資料>

○厚生労働省社会保障審議会「第10回年金部会・第30回企業年金・個人年金部会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36778.html

1-14. 金融審議会「市場制度WG」・「資産運用に関するタスクフォース報告書」の公表

- 12月12日、「資産運用に関するタスクフォース」最終報告書が公表
- 前回公表された報告書(案)から大きな変更等は無し

～以下、メールマガジン「金融審議会「市場制度WG」・「資産運用に関するタスクフォース報告書」の公表」
転載～【配信日】2023年12月13日

これまで計4回開催された資産運用に関するタスクフォースですが、12月12日付けで最終報告書が公表されました。(会議等は実施されず、資料公表のみ)

企業年金に関しては、前回公表された報告書(案)から大きな変更等はなく、アセットオーナーに関する記載として、以下の内容が示されています。

～最終報告書より(一部抜粋)～

(1)はじめに(資産運用に関するタスクフォース設立の経緯)

- ・「新しい資本主義のgrantデザイン及び実行計画2023改訂版」等では、成長と分配の好循環の実現に向け、「資産運用業の高度化やアセットオーナーの機能強化を推進すべく、資産運用立国の実現に向けた取組を行う」とされた
- ・これを踏まえ、家計の安定的な資産形成の実現等に関する幅広い検討を行っている市場制度ワーキング・グループにおいて、資産運用に関する制度的な枠組み等の専門的な検討を行うため、「資産運用に関するタスクフォース」を設置

(2)資産運用立国の実現に向けて-基本的な考え方-

- ・家計の資産形成を進めていくためには、家計の投資資金の運用を担う資産運用会社による投資とステューワードシップ活動を通じて、地方も含めた成長企業への資金供給や、企業価値の向上がもたらされる必要がある
- ・経済活性化による成長の果実が資産所得として広く家計に還元され、更なる投資や消費につながるという「インベストメント・チェーン」の流れが極めて重要
- ・これまで政府等においては「顧客本位の業務運営に関する原則」、「コーポレートガバナンス・コード」、「資産所得倍増プラン」等の策定を実施。また、「金融商品取引法等の一部を改正する法律」が2023年の臨時国会で成立
- ・インベストメント・チェーンの残されたピースとして、我が国における資産運用業とアセットオーナーシップの改革等を行っていく必要がある

1-14. 金融審議会「市場制度WG」・「資産運用に関するタスクフォース報告書」の公表

(3)アセットオーナーに関する機能強化

- ・成長と配分の好循環を実現していく上で、機関投資家として家計金融資産等の運用を担うアセットオーナーに期待される役割は大きい
- ・アセットオーナーについては、受益者の最善の利益確保の観点から、委託先を厳しい眼で見極める、と言った運用力の高度化を図っていくことが求められる
- ・資産運用立国分科会(下記リンクご参照)において議論されているアセットオーナーシップ改革が具体的に進展することに期待される
- ・アセットオーナーの運用を支える金融機関においても、顧客であるアセットオーナーや最終受益者である家計の最善の利益を図る仕組みが求められる
- ・DCにおいては、運営管理機関は加入者の最善の利益を確保する観点から、適切な運用商品の選定・提示や情報提供の充実等を行う事が求められる
- ・アセットオーナーを支える金融機関について、当局が適切にモニタリングを行い、必要に応じて改善を求めていくことも不可欠

<ご参考資料>

○資産運用に関するタスクフォース(金融庁)

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20231212.html

○第3回 資産運用立国分科会(内閣官房)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/bunkakai/sisanunyou_dai3/index.html

○第29回 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36778.html

1-15. 第4回資産運用立国分科会の開催および資産運用立国実現プランの公表について

- 12月13日、新しい資本主義実現会議のもと第4回「資産運用立国分科会」が開催
- 資産運用立国実現プランについての資料も同日に公表

～以下、メールマガジン「第4回資産運用立国分科会の開催および資産運用立国実現プランの公表について」転載～【配信日】2023年12月14日

12月13日に新しい資本主義実現会議のもと「第4回 資産運用立国分科会」が開催されました。年内にとりまとめ予定とされていた政策プラン(資産運用立国実現プラン)について、同日資料が公表されております。

～資産運用立国実現プランより(一部抜粋)～

○基本的な考え方

- ・政権の進める「新しい資本主義」の重要なピースとして、我が国の家計金融資産の半分以上を占める現預金が投資に向かい、「成長と分配の好循環」を実現していくことが重要
- ・これまで行われた「資産所得倍増プラン」やコーポレートガバナンス改革等を通じたインベストメントチェーンを構成する各主体への働きかけに続き、インベストメントチェーンの残されたピースとして、家計金融資産等の運用を担う資産運用業とアセットオーナーシップの改革等を図っていく必要がある
- ・このため、①資産運用業の改革、②アセットオーナーシップの改革、③成長資金の供給と運用対象の多様化、④スチュワードシップ活動の実質化、⑤対外情報発信・コミュニケーションの強化を進める
- ・これにより、残されたピースをはめ、資産運用立国を実現し、我が国経済の成長と国民の資産所得の増加につなげていく

○アセットオーナーシップの改革

(1)アセットオーナー・プリンシプルの策定

- ・アセットオーナーの運用・ガバナンス・リスク管理に係る共通の原則(アセットオーナー・プリンシプル)を2024年夏目途に策定する
- ・資産運用立国分科会において議論されてこなかった公的年金や共済組合等の企業年金の他のアセットオーナーに共通する課題についても検討し、その結果をアセットオーナー・プリンシプルに盛り込む

(2)企業年金の改革

① 確定給付企業年金(DB)の改革

(ア)資産運用力の向上

- ・DBに対して、運用力の向上や受託者責任の普及啓発に向けて、資産運用に関する研修・情報提供を通じた人材育成等の取組みを推進する
- ・DBが定期的に総幹事会社を含めた運用委託先を評価し、必要に応じて運用力次第で委託先を変えるなどの見直しを促進することについて、ガイドラインを改定するなど、必要な方策を講じる

1-15. 第4回資産運用立国分科会の開催および資産運用立国実現プランの公表について

(イ) 共同運用の選択肢の拡大

- ・小規模なDBが適切な形で共同運用事業等を活用できるよう、信託銀行を含む金融機関等と適切な連携を行った上で、ガバナンスの在り方を考慮しつつ、選択肢の拡大を含めて、企業年金連合会による共同運用事業の発展等に向けた取組を促す

(ウ) 加入者のための運用の見える化の充実

- ・DBについて、運用成果の意味の周知や、運用状況や専門人材の活用に係る取組状況を含む情報の他社と比較できる見える化(情報開示)を行う
- ・具体的な方策については、規模等の状況にも配慮し、厚生労働省が情報を集約し公表することも含めて、次期年金制度改正に関する結論と併せて(2024年末)結論を得る
- ・実施は次期年金制度改正時に行う。なお、可能な対応については、これを待たずに、順次実施していく

② 企業型確定拠出年金(DC)の改革

(ア) 適切な商品選択に向けた制度改善

- ・運営管理機関・事業主・加入者本人の各段階において運用の方法の適切な選択がなされるよう、関係者と連携し、指定運用方法や運用商品の構成等に係る情報の見える化(情報開示)、継続投資教育、取組事例の横展開等の取組を促進するなどの方策を講じる
- ・その際、元本確保型商品を指定運用運用方法として採用する際のリスクをより丁寧に説明するとともに、必要に応じて運用商品の構成の見直しを行うよう、事業主に促すことが考えられる

(イ) 加入者のための運用の見える化の充実

- ・事業主ごとの運用の方法のラインナップや運用状況等を含む情報の他社と比較できる見える化(情報開示)を行う
- ・具体的な方策については、厚生労働省が情報を集約し公表することも含めて、次期年金制度改正に関する結論と併せて(2024年末)、結論を得る
- ・実施は次期年金制度改正時に行う。なお、可能な対応については、これを待たずに、順次実施していく

③ 企業年金を含む私的年金の更なる普及促進

- ・新たな認可法人となる「金融経済教育推進機構」は関係省庁と連携し、政府横断的に私的年金の広報を行うこととする
- ・具体的には、DC実施企業を含む職域での従業員向け教育の支援(講師派遣事業)のほか、企業年金や個人型確定拠出年金(iDeCo)を含む私的年金に関する広報活動を展開していく

<ご参考資料>

○資産運用立国実現プラン

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/bunkakai/index.html

○第4回 資産運用立国分科会(内閣官房)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/bunkakai/sisanunyou_dai4/index.html

○金融審議会 市場制度ワーキンググループ・資産運用に関するタスクフォース報告書(金融庁)

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20231212.html

○第29回 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36339.html

1-16. 2024年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて

- 2024年度のDB年金における継続基準の下限予定利率の見込みは年0.1%
- 非継続基準の予定利率の見込みは年0.86%

三菱UFJ年金ニュースNo.543【配信日】2023年12月22日

ポイント

- 2024年度のDB年金における継続基準の下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて、ご案内します。
- 下限予定利率の見込み : 年 0.1%
- 非継続基準の予定利率の見込み : 年 0.86%

下限予定利率の見込みについて

- ✓ 下限予定利率は10年国債の直近5年間の平均利回り、または10年国債の直近1年間の平均利回りのいずれか低い率を基準に設定されます。2023年度の下限予定利率は0.0%です。
- ✓ 通例では2024年3月を目途に、告示の改正が行われ、正式に下限予定利率が改正されることとなります。
- ✓ 2023年12月発行の10年国債の応募者利回りが決定したこと※1に伴い、2023年の5年平均利回りが+0.152%となり、上記の見込みとなりました。

※1 [「10年利付国債（第372回）の入札結果」](#)（財務省HP）

非継続基準の予定利率の見込みについて

- ✓ 非継続基準の予定利率は30年国債の直近5年間の平均利回りを勘案して設定されます。2023年度の予定利率は0.71%です。
- ✓ 通例では2024年3月を目途に、告示の改正が行われ、正式に予定利率が改正されることとなります。

1-16. 2024年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて

- ✓ 2023年12月発行の30年国債の応募者利回りが決定したこと※²に伴い、直近5年間の平均利回りが0.856%となり、前頁の見込みとなりました。
- ✓ なお、2024年度の予定利率が0.86%の場合、一定の手続き※³を前提に予定利率を0.360%～1.360%の間で設定することも可能です。

※2 [「30年利付国債\(第80回\)の入札結果」](#)(財務省HP)

※3 ・基金型DB年金においては、代議員会の議決
・規約型DB年金においては、被保険者等の過半数で組織する労働組合の合意
(当該労働組合がない場合は被保険者等の過半数を代表する者の同意)

予定利率の設定方法と履歴

- ✓ 継続基準における下限予定利率は、10年国債の直近1年平均と5年平均のいずれか低い率を基準に設定されています。
- ✓ 非継続基準における予定利率は、30年国債の直近5年平均を勘案して設定されています。

年度	継続基準 (下限予定利率)	非継続基準
2020	▲0.1%	0.81% (0.31%～1.31%)
2021	0.0%	0.63% (0.13%～1.13%)
2022	0.0%	0.66% (0.16%～1.16%)
2023	0.0%	0.71% (0.21%～1.21%)
2024	0.1%	0.86% (0.36%～1.36%)

(注)2024年度の数値は見込みの値です。

1-17. 第11回社会保障審議会年金部会の開催について

- 12月26日、第11回社会保障審議会 年金部会が開催
- 次期制度改正に向けて、「1号被保険者の育児期間の保険料免除」と「標準報酬月額の上限」について議論

～以下、メールマガジン「第11回 社会保障審議会年金部会の開催について」転載～
【配信日】2023年12月27日

12月26日、第11回社会保障審議会 年金部会(以下、年金部会)が開催され、次期制度改正に向けて、「1号被保険者の育児期間の保険料免除」と「標準報酬月額の上限」についての議論が行われました。
今回の議論の主な内容をお伝えします。

<今回の議題>

- (1)国民年金における育児期間の保険料免除について
- (2)標準報酬月額の上限について

<主な内容>(事務局からの説明内容)

(1)国民年金における育児期間の保険料免除について

- ・本件は、今年6/26の第5回年金部会で議論したものであり、12/22に政府の「こども未来戦略」(閣議決定)において、国民年金第1号被保険者について育児期間に係る保険料免除措置を創設することが明記されたことから具体的な制度案について提示するもの

【事務局からの制度案】

- ・子が1歳になるまでの期間の国民年金保険料免除措置を創設する
(産前産後免除が適用される実母の場合は産前産後免除期間に続く9ヶ月が対象期間)
- ・子を養育する国民年金第1号被保険者の父母(養父母を含む)共に対象とする
- ・育児期間中の経済的給付相当の支援とし「所得要件」「休業要件」は設けない
- ・育児期間免除の対象期間における基礎年金額については満額を保障する
- ・財源は2025年度から「こども・子育て支援特別会計(仮称)」を新設し、「こども・子育て支援納付金」から充てる
- ・施行時期は2026年度中を予定

1-17. 第11回社会保障審議会年金部会の開催について

(2)標準報酬月額の上限について

- ・厚生年金の標準報酬月額は、下限8.8万円～上限65万円の32等級
- ・一方、健康保険の標準報酬月額は下限5.8万円～上限139万円の50等級
- ・厚生年金は標準報酬が年金額に反映されるため、給付額の差が大きくならないようにと、高額所得者・事業主の保険料負担に配慮した結果である
- ・1985年改正で、給付額の差が大きくならないように、男子被保険者の平均標準報酬月額のおおね2倍となるように設定(1989年改正で女子も含むよう改正)
- ・2016年以降、厚生年金被保険者の平均標準報酬月額のお2倍が、当時の上限62万円を超える状態が継続的に続いたことから、2020年9月に上限引上げを実施

<出席委員からの主な意見>

(1)国民年金における育児期間の保険料免除について

- ・財源が国民年金保険料ではなく、新たに設けられる特別会計からであり厚生年金被保険者との公平性の問題があり、将来的には幅広い議論が必要(複数の委員から同様の意見あり)
- ・一方、次元の異なる政府の少子化対策の一環であり年金制度の本質とは切り離して考えることも必要との意見もあり
- ・1号被保険者は、収入要件や休業要件の確認実務が困難であるために、要件を設けないことに対しては一定の理解はできる
- ・通常の年金制度における免除制度とは異なるものであることを法改正の際にきちんと明記すべき

(2)標準報酬月額の上限について

- ・標準報酬月額の上限引上げは厚生年金財政の改善となるため、「在職老齢年金の廃止」と併せて実施することが良い(複数の委員から同様の意見あり)
- ・保険料負担は将来的に年収ベースで考えていくべきである(複数の委員から同様の意見あり)
- ・標準報酬月額の上下限について、健保と同様の考え方で良いのではないかと(一方、健保とは給付に相違があるため慎重な検討が必要との意見もあり)
- ・現法令に沿って一定期間の状況を見て判断すべき
- ・標準報酬月額の上下限を拡大したケースを2024年財政検証で実施したうえで慎重な検討が必要(複数の委員から同様の意見あり)
- ・標準報酬月額の上限引上げは、年金額の格差に繋がることにも考慮が必要

<今後の予定について>

次回の年金部会の開催時期等については明らかにされておりませんが、引き続き「次期制度改正に向けた主な検討事項」に沿って議論が進められていく見込みです。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第11回社会保障審議会年金部会」(2023年12月26日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20231226.html

○内閣官房「こども未来戦略」(2023年12月22日)p28,p38

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20231222.pdf

1-18. 政府「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋について」を閣議決定

- 12月22日、「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋(改革工程)について」が閣議決定
- 能力に応じて全世代で支え合う「全世代型社会保障」を構築し、将来世代を含む全世代の安心を保障し、社会保障制度の持続可能性を高めるため、今後取り組むべき課題を3段階で具体化させた改革工程をとりまとめたもの

～以下、メールマガジン「政府「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋について」を閣議決定」転載～
【配信日】2023年12月27日

12月22日「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋(改革工程)について」が閣議決定されました。12月7日の当メールマガジンで配信しました素案とほぼ同じ内容となっています。

この中から社会保障・雇用に関連する主な内容についてご案内します。

<基本的な方向性>

- ・能力に応じて全世代で支え合う「全世代型社会保障」を構築し、将来世代を含む全世代の安心を保障し、社会保障制度の持続可能性を高めるため、今後取り組むべき課題を3段階で具体化させた改革工程をとりまとめたもの

<今後の取組～働き方に中立的な社会保障制度等の構築～>

- ・国民の価値観やライフスタイルと働き方が多様化している中、働き方に関わらずセーフティネットが確保され、誰もが安心して働くことができる「社会保障制度等」の構築を目指す

(1)2024年度に実施する取組

- 「同一労働同一賃金ガイドライン」等の見直しの検討
 - ・同一労働同一賃金の履行に向けた取り組みを強化し、パートタイムや有期雇用労働者の待遇改善を図るため、ガイドラインの見直しを検討
- 「多様な正社員」の拡充に向けた取組
 - ・企業が自らの課題を分析・把握し、勤務地等を限定した多様な正社員制度を選択・導入できるよう、課題分析ツールの作成などの支援を行う
- 非正規雇用労働者の待遇改善に係る取組状況に関する企業の取組の促進
 - ・非正規雇用労働者の待遇改善に取り組んでいる企業事例を収集し、好事例を広めるための取り組みを検討
- 経験者採用(中途採用)に関する企業の取組の促進
 - ・非財務情報の開示に加えることも含めた、促進策を検討
- 三位一体の労働市場改革の推進
 - ・賃上げの持続的な実現を目指し、リスクリングや職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化など、三位一体の労働市場改革を着実に実施
- 成長意欲のある中堅・中小企業のグループ化に向けた支援
 - ・複数の中小企業をグループ化することで経営資源を集約化する等グループ一体での成長を遂げるよう、検討を実施

1-18. 政府「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋について」を閣議決定

(2)2028年度までに実施について検討する取組

○高齢者の活躍促進

- ・70歳までの就労機会を確保するため、65歳から69歳の就業率を2025年までに51.6%とする
- ・高齢者の活躍促進の観点から、人事・給与制度の工夫に取り組む企業の事例収集・展開を行う

○短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃

- ・2024年末の結論に向け、企業規模要件の撤廃を検討

○常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消

- ・2024年末の結論に向け、被用者保険の適用を拡大するため引き続き検討

○週所定労働時間20時間未満の労働者、常時5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大

- ・2024年末の結論に向け、上記労働者の被用者保険の適用について具体的な方策等を引き続き検討

○年収の壁に対する取組

- ・社会全体で労働力を確保し、年収の壁をなくすための対応策を実行し、制度の見直しに取り組む

(3)2040年頃を見据えた、中長期的な課題に対して必要となる取組

○人生100年時代を見据えた持続可能な社会保障制度の構築と負担能力に応じた公平な負担の在り方を検討

<所見>

わが国では、2040年に向けて高齢化率がピークを迎える中、全ての世代が支え手となる「全世代型社会保障」への転換が必要とされています。

働き方に関わらず、誰もが安心して働くことができる社会の構築のため、企業でも人的資本経営の観点から、賃上げ継続や70歳までの就業確保措置、非正規雇用者への待遇改善等が求められます。

また、12月25日「第71回男女共同参画会議」が開催され「第5次男女共同参画基本計画」(2020年閣議決定)の一部変更(案)が示され、東証プライム市場上場企業の女性役員比率を、12%(2022年)から19%(2025年)とする目標が示されました。企業では男女賃金格差の是正を含め、女性役職者比率の向上が引き続き求められています。

<参考資料>

○内閣官房「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋(改革工程)について」(2023年12月22日)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_shakaihosho_kochiku/dai10/siryou2-2.pdf

○内閣府「第71回男女共同参画会議」(2023年12月25日)

https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/giisidai/ka71-s.html

○内閣府「第71回男女共同参画会議」資料4『第5次男女共同参画基本計画の一部変更について(案)』(2023年12月25日)

https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siryu/pdf/ka71-s-4.pdf

2.その他トピックス

2-1. 人事院、第1回「人事行政諮問会議」を開催

- 9月25日、人事院は第1回「人事行政諮問会議」を開催
- 令和5年の人事勧告とともに「令和5年公務員人事管理に関する報告」を公表
- 報告書にて、新時代の公務員人事管理の在り方の検討について言及

～以下、メールマガジン「人事院、第1回「人事行政諮問会議」を開催」転載～【配信日】2023年9月29日

9月25日、人事院は第1回「人事行政諮問会議」(※1)を開催しました。
今後も、公務員人事管理の在り方について聖域を設けることなく骨太かつ課題横断的な議論を行っていく趣旨で開催されます。

<経緯>

8月7日、人事院が令和5年の人事勧告とともに「令和5年公務員人事管理に関する報告」(※2)を公表しました。報告書にて、新時代の公務員人事管理の在り方の検討について言及する中、本会議の設置が公表されました。

<諮問書の内容>

- 公務を取り巻く環境が大きく変化し続け、不確実性を増していく時代には、これまでの延長線上の対応では公務員人事管理の課題に対する解を見いだすことは困難
- 公務へ優秀な人材を誘致するためには、以下の対応が急務
 - ・社会情勢の変化・デジタル化が更に進展し、人材戦略の重要性が増大する新たな時代を見据え、国家公務員の在るべき姿などについて明らかにすること
 - ・人材マネジメントのグランドデザインを構築すること
- 公務員人事管理の在り方について、聖域を設けることなく骨太にかつ課題横断的に議論する必要がある
- 公務人材マネジメントの抜本的なアップグレードを実現し、多様で有為の人材を確保・育成するために、人事行政・人事管理の在り方に関し審議し、提言することを求める

<スケジュール>

- 月1回程度の頻度で開催し、2024年春を目途に中間報告を、同年秋を目途に最終報告をそれぞれ取りまとめる予定(※3)

<所見>

企業・公務問わず、人口減少、グローバル化、技術進展、価値観の多様化、ガバナンスの強化といった社会の変化に対応する必要があり、その対応方法の一つとして人材マネジメントが挙げられます。

そのため、当会議で行われる公務員人事管理に関する骨太かつ課題横断的な議論が、企業の人事課題の解決の糸口になる可能性があります。

※1 人事院 人事行政諮問会議

<https://www.jinji.go.jp/civilservicehrmadvisoryboard/index.html#>

※2 人事院 令和5年人事院勧告 別紙第1 公務員人事管理に関する報告

https://www.jinji.go.jp/kankoku/r5/r5_top.html

※3 人事院 人事行政諮問会議の開催について

<https://www.jinji.go.jp/kisya/2309/2023civilservicehrmadvisoryboard.html>

2-2. 政府「新しい資本主義の推進についての重点課題」を公表

- ・ 9月27日、第22回新しい資本主義実現会議が開催され、政府は「新しい資本主義の推進についての重点課題」の経済対策を公表
- ・ 同日、第9回全世代型社会保障構築本部が開催され、厚生労働省は「年収の壁・支援強化パッケージ」を公表

～以下、メールマガジン「政府「新しい資本主義の推進についての重点課題」を公表」転載～
【配信日】2023年9月29日

9月27日、第22回新しい資本主義実現会議(※1)が開催され、政府は「新しい資本主義の推進についての重点課題」の経済対策を公表。また、同日、第9回全世代型社会保障構築本部(※2)が開催され、厚生労働省は「年収の壁・支援強化パッケージ」を公表しました。

社会保障・人事・雇用に関連する主な内容についてご案内します。

【第22回新しい資本主義実現会議】～「新しい資本主義の推進についての重点課題」

<基本的な考え方>

- ・新しい資本主義は「構造的賃上げ、労働市場改革、リ・スキリング等の人への投資」、「GX、AI等の成長分野への投資促進」、「スタートアップ育成等」により、物価高に対応できる賃上げ、所得向上を持続的なものとしていくための経済対策を立案する
- ・また、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」に従い、施策事項について、早期かつ着実な実施を図る

<持続的賃上げ・所得向上の実現>

- ・「年収の壁」を乗り越えるための支援を10月から実施するとともに、正しい制度理解と周知を図る
- ・最低賃金について、最低賃金審議会でも毎年の賃上げを議論し、2030年代半ばまでに全国加重平均で1,500円を目指す
- ・同一労働・同一賃金制について、基本給・賞与の差の根拠説明が不十分な企業等に文書で指導を行い、経営者に対応を求める等、施行を徹底
- ・職務給導入のため、ジョブの整理、人材の配置・育成・評価方法、リ・スキリング方法、労働条件変更と現行法制・判例との関係等について事例を整理し、年内又は年度内に取りまとめる
- ・非正規雇用労働者の正規化加速化のため、有期雇用労働者等を正社員化する場合の支援措置を強化

<三位一体の労働市場改革>

- ・「リ・スキリングによる能力向上支援」「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」「成長分野への労働移動の円滑化」の三位一体の労働市場改革を行い、構造的に賃金が上昇する仕組み作りを行う

2-2. 政府「新しい資本主義の推進についての重点課題」を公表

【第9回全世代型社会保障構築本部】～「年収の壁・支援強化パッケージ」

<主旨>

・本年10月から年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しする

<106万円の壁への対応策>

①キャリアアップ助成金のコースの新設

- ・短時間労働者が被用者保険適用となる際に、労働者の収入を増加(15%以上の賃金増等)させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり3年間で最大50万円(1～2年目で各20万円、3年目で10万円)の助成を実施(この他に労働時間延長を組合せた賃金増加等も助成対象)
- ・被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当「社会保険適用促進手当」として支給する場合もこれに含める

②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

- ・「社会保険適用促進手当」については被用者保険適用に伴う労働者本人負担分の保険料相当額を上限に標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮せず(最大2年間)

<130万円の壁への対応策>

③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

- ・労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで保険事業者での迅速な認定を可能とする

<配偶者手当への対応>

④企業の配偶者手当の見直し(縮小)の促進

- ・配偶者手当の見直し(縮小)が進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表する(基本給として支給など)

2-2. 政府「新しい資本主義の推進についての重点課題」を公表

<所見>

政府は持続的な賃上げのための経済対策を立案しました。持続的な賃上げにより、個人所得の向上と経済の好循環を実現しようとするものです。

人的資本投資及び従業員エンゲージメント向上の観点からも、賃金及び退職給付制度を含めた従業員処遇の見直しの検討が求められています。

また、労働力不足の観点から「年収の壁」を超えて働き手を増やす当面の時限措置としての対応策が示されましたが、第7回社会保障審議会年金部会(9月21日)では、社会保険の公平性の確保が必要であり、まずは、短時間労働者等の被用者保険の適用拡大を進めていくことが優先との意見も示されています。あくまで今回の対応策は、次期年金制度改正までのつなぎ措置であり、「年収の壁」問題の根本的な解決に向けた議論は進んでいくものと思われま

※1 2021年に新しい資本主義実現本部の下、「成長と分配の好循環」等をコンセプトとして新しい資本主義を実現していくための具体化を進めるために、内閣総理大臣を議長として設置された会議

※2 2021年に全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築するため、企画及び立案並びに総合調整を行うために、内閣総理大臣を本部長として設置されたもの

<ご参考資料>

○内閣官房「第22回 新しい資本主義の推進についての重点課題」

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai22/juutenjikou_set.pdf

○内閣官房「第9回 全世代型社会保障構築本部」、資料1(別紙)「年収の壁」への当面の対応策等

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_shakaihosho_kochiku/dai9/siryou1_bessi.pdf

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_shakaihosho_kochiku/dai9/sankou1.pdf

2-3. 「新しい時代の働き方に関する研究会」が報告書案を公表

- 10月13日、厚生労働省の「新しい時代の働き方に関する研究会」が報告書案を公表
- これまで以上に働く人が希望する働き方を実現し、働く人の能力を十分に開発し発揮できる環境を構築しなければ我が国の発展はない、という考え方を出発点に、2つの視点(守る・支える)でこれからの労働基準法制の在り方を検討し、報告書として取りまとめたもの

～以下、メールマガジン「新しい時代の働き方に関する研究会」が報告書案を公表」を公表」転載～
【配信日】2023年10月18日

10月13日、厚生労働省の「新しい時代の働き方に関する研究会」が報告書案を公表しました(※)。
これまで以上に働く人が希望する働き方を実現し、働く人の能力を十分に開発し発揮できる環境を構築しなければ我が国の発展はない、という考え方を出発点に、2023年3月以降、以下2つの視点でこれからの労働基準法制の在り方を検討し、報告書として取りまとめたものです。

以下、本報告書の概要をご案内します。

<労働基準法制の在り方を検討する際の2つの視点>

- ・全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることのできる社会を実現するための「守る」の視点
- ・全ての働く人が活躍し、やりがいを持って働ける社会を実現するために、働く人の多様な選択を「支える」の視点

<新しい時代に即した労働基準法制の方向性(守り方・支え方)>

1. 変化する経済社会の下でも変わらない考え方を堅持すること
2. 働く人の健康確保
 - ・働き方や働く場所が多様化しており、個々の労働者の置かれた状況に応じた健康管理について、継続的な検討が必要等
3. 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ
 - ・働き方の変化に伴い発生した、労働基準法制定当時では想定されなかった新たな課題を念頭に、それぞれの制度の趣旨・目的を踏まえた見直しが必要等
4. シンプルでわかりやすく実効的な制度
5. 労働基準法制における基本的概念が実情に合っているかの確認
6. 従来と同様の働き方をする人が不利にならないように検討すること
7. 労働基準監督行政の充実強化

<企業に期待すること>

○ビジネスと人権の視点

- ・企業は自社、企業グループ全体やサプライチェーン全体で働く人の人権尊重や健康確保の視点を持って、企業活動を行っていくことが重要

2-3. 「新しい時代の働き方に関する研究会」が報告書案を公表

○人的資本投資への取り組み

- ・企業には主体的に能力開発とキャリア形成への支援が求められ、特に人材を「人的資本」として捉え、積極的に投資することが期待される
- ・企業が必要とする経営環境の変化に対して主体的・能動的に行動できる人材の確保の観点から、人的資本投資を増やすことが求められる
- ・能力開発にとどまらず、賃金の引上げ、労働条件の改善、主体的なキャリア形成への支援等、人材・企業価値の向上を図ることも人的資本投資である視点を持つことが重要
- ・働く人に提供する人的資本投資の機会と情報に格差が生じないように配慮するとともに、労使コミュニケーションを活用したサポートが重要
- ・企業内への情報提供、企業外への情報発信、特にその企業が求める人材像や能力・スキルを示すことにより、人材が就職や転職を検討しやすくなることが期待できる

○求める人材像を共有すること

- ・企業は、働く人の自発的なキャリア形成を支援しつつ、働く人がそのエンゲージメントを高く保って働ける雇用管理・労務管理を実現することが求められている
- ・そのためには双方向のコミュニケーションのもと、明確化された事業の将来像、可視化された求める人材像を、働く人と共有化することが大切
- ・これにより、働く人が企業の求める方向を念頭に能力を高め、キャリアを形成することになるため、企業は人材を確保し活用することが可能になる

<働く人に期待すること>

- ・働き方を自ら選択し、自発的にキャリア形成をすることが重要
- ・企業・労働市場で求められるもの、自らの望む働き方・キャリアに求められる能力を明確にしたうえで、自主的に能力開発に取り組むことが求められる

<ご参考 ～働き方に関するニーズ調査結果～>

- ・仕事の裁量については、手順(53.3%)、時間配分(54.4%)、場所(47.2%)の自らの裁量を増やしたいという層が一定存在する
- ・一つの企業で長く働くことをこれまで以上に重視する層(57.9%)が一定程度存在する
- ・20代社員については、好きな時間に働く、好きな場所で働く、といった自由な働き方を希望する人は、この6年間に20～30代社員で増加傾向

<所見>

日本では企業を取り巻く環境、労働市場、働く人の意識、個人と組織の関係性等が変化しています。この変化に応じ、労働基準法制を時代に合わせる必要があります。

本報告書案をもとに労働基準法の改正の議論が進められると思いますので、各企業では、人的資本向上の観点からも上記の企業に期待される役割を果たしていくことが重要と思われます。

<参考資料>

※ 厚生労働省「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書案

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001156031.pdf>

2-4. 内閣府「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋について(素案)」を公表

- ・ 12月5日、「第16回経済財政諮問会議」において、「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋(改革工程)について(素案)」が公表
- ・ 能力に応じて全世代が支え合う全世代型社会保障を構築することで、将来世代も含めた全世代の安心を保障し、社会保障制度の持続可能性を高めるため、今後取り組むべき課題をより具体化・深化させた改革工程をとりまとめたもの

～以下、メールマガジン「内閣府「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋について(素案)」を公表」
転載～【配信日】2023年12月7日

12月5日、「第16回経済財政諮問会議」において、「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋(改革工程)について(素案)」(※1)が公表されました。

この中から社会保障・雇用に関連する主な内容についてご案内します。

<趣旨>

- ・能力に応じて全世代が支え合う全世代型社会保障を構築することで、将来世代も含めた全世代の安心を保障し、社会保障制度の持続可能性を高めるため、時間軸に沿って今後取り組むべき課題をより具体化・深化させた改革工程をとりまとめたもの

<今後の取組～働き方に中立的な社会保障制度等の構築～>

- ・国民の価値観やライフスタイルが多様化し、働き方の多様化も進んでいる中で、働き方に関わらずセーフティネットが確保され、誰もが安心して希望どおりに働くことができる社会保障制度等の構築を目指す。

(1)2024年度に実施する取組

- 「同一労働同一賃金ガイドライン」等の見直しの検討
 - ・同一労働同一賃金の履行に向けた取り組みを強化し、パートタイムや有期雇用労働者の待遇改善を図るため、ガイドラインの見直しを検討
- 「多様な正社員」の拡充に向けた取組
 - ・企業が自らの課題を分析・把握し、勤務地等を限定した多様な正社員制度を選択・導入できるよう、課題分析ツールの作成などの支援を行う
- 非正規雇用労働者の待遇改善に係る取組状況に関する企業の取組の促進
 - ・非正規雇用労働者の待遇改善に取り組んでいる企業事例を収集し、好事例を広めるための取り組みを検討
- 経験者採用(中途採用)に関する企業の取組の促進
 - ・非財務情報の開示に加えることも含めた、促進策を検討
- 三位一体の労働市場改革の推進
 - ・賃上げの持続的な実現を目指し、リスキリングや職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化など、三位一体の労働市場改革を推進
- 成長意欲のある中堅・中小企業のグループ化に向けた支援
 - ・複数の中小企業をグループ化することで経営資源を集約化する等、グループ一体での成長を遂げるよう、検討を実施

2-4. 内閣府「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋について(素案)」を公表

(2)2028年度までに実施について検討する取組

○高齢者の活躍促進

- ・70歳までの就労機会を確保するため、65歳から69歳の就業率を2025年までに51.6%とする
- ・高齢者の活躍促進の観点から、人事・給与制度の工夫に取り組む企業の事例収集・展開を行う

○短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃

- ・2024年末の結論に向け、企業規模要件の撤廃を検討

○常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消

- ・2024年末の結論に向け、被用者保険の適用を拡大するため引き続き検討

○週所定労働時間20時間未満の労働者、常時5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大

- ・2024年末の結論に向け、上記労働者の被用者保険の適用について、具体的な方策等を引き続き検討

○年収の壁に対する取組

- ・社会全体で労働力を確保し、年収の壁をなくすための対応策を実行し、制度の見直しも検討する

(3)2040年頃を見据えた、中長期的な課題に対して必要となる取組

○人生100年時代を見据えた持続可能な社会保障制度の構築と負担能力に応じた公平な負担の在り方を検討

<所見>

2023年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、政府は2030年を少子化トレンドを反転できるラストチャンスと捉えています。

今回示された改革工程の素案は、このラストチャンスに向けた加速化プランの実施に当たっての財源確保の前提となり、年内中に改革工程が示される見込みです(※2)。

また、適用拡大については別途社会保障審議会年金部会で議論が進んでおり、2025年の通常国会に年金改正法案が提出される予定となっておりますが、今回、経済財政諮問会議で「週所定労働時間20時間未満の労働者」の適用拡大が取り上げられたことにより、今後社会保障審議会で議論が進められる可能性があります。

<参考資料>

※1 内閣府「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋(改革工程)について(素案)」

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2023/1205/shiryo_03.pdf

※2 首相官邸「経済財政諮問会議」での首相発言

https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/actions/202312/5keizai.html

2-5. こども未来戦略会議、「こども未来戦略」案を公表

- 12月11日、「第8回こども未来戦略会議」において、「こども未来戦略」案を公表
- 6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」から概ね変更は無く、雇用保険の適用拡大、一定条件下での育児休業中の給付率向上・時短勤務時の賃金の一定支給等の詳細案が明記

～以下、メールマガジン「こども未来戦略会議、「こども未来戦略」案を公表」転載～
【配信日】2023年12月14日

12月11日、「第8回こども未来戦略会議」において、「こども未来戦略」案(※)を公表しました。その中から、社会保障・人事・雇用に関連する主な内容についてご案内します。

6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」から概ね変更はありませんが、雇用保険の適用拡大、一定条件下での育児休業中の給付率向上・時短勤務時の賃金の一定支給等の詳細案が明らかになりました。

なお、関連法案は次期通常国会に提出される見込みとなっています。

<こども・子育て政策の基本的考え方>

- ・少子化により人口減少が加速し、若年人口が急激に減少する2030年代に入るまでが重要な分岐点である
- ・少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、経済・社会システムの維持は困難
- ・少子化対策の目指すべき基本的方向は、個人の幸福追求を支援し、結果として少子化のトレンドを反転させること
- ・政府として、若者・子育て世代の所得向上に全力で取り組む
- ・制度や施策の策定・実施と、社会全体でこども・子育て世帯を応援する意識改革の両輪で進める

<3つの基本理念>

(1)構造的賃上げ等と経済的支援による若い世帯の所得向上

- ・リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化という三位一体の労働市場改革を早期かつ着実に実施
- ・L字カーブの解消など、男女ともに働きやすい環境の整備
- ・同一労働同一賃金の徹底と必要な制度の見直し、希望する非正規雇用の正規化
- ・2028年に週10時間以上20時間未満の労働者への雇用保険の適用拡大を実施

(2)社会全体の構造・意識の変革(記載内容のうち、企業のやるべきこと)

- ・育児休業を取りやすい職場づくり(気兼ねなく使える職場文化・雰囲気)
- ・働き方改革の推進による長時間労働の是正と柔軟な働き方の実現

(3)こども・子育て世帯への切れ目ない支援

- ・全ての子育て家庭を等しく支援

2-5. こども未来戦略会議、「こども未来戦略」案を公表

<今後3年間の集中取組施策(加速化プラン)>

(1)いわゆる 106 万円・130 万円の壁を意識せずに働くことを可能とする

- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げ
- ・2023年10月より実施している「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行
- ・さらに、制度の見直しに取り組む(⇒社会保障審議会年金部会でも議論)

(2)男性育休の取得促進

- ・男性の育児休業取得率の現行政府目標(2025年までに30%)を引き上げる
2025年に、公務員 85%(1週間以上の取得率)、民間 50%
2030年に、公務員 85%(2週間以上の取得率)、民間 85%
(ご参考)民間の直近の取得率:女性 80.2%、男性 17.13%

・育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度について、常時雇用労働者数が300人超の事業主に拡充し、有価証券報告書における開示を進める

- ・男女ともに一定の条件をもとに2025年度から育児休業中の給付率を80%に引き上げる

(3)育児期を通じた柔軟な働き方の推進

- ・こどもが3歳以降小学校就学前までの場合、事業主が措置したテレワーク等複数の制度の中から労働者が選択できる「親と子のための選べる働き方制度(仮称)」を創設
- ・残業免除の対象となるこどもの年齢を小学校就学前まで引き上げる
- ・こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択した場合、時短勤務時の賃金の10%を支給する「育児時短就業給付(仮称)」を創設し、2025年度から実施
- ・「子の看護休暇」の対象となるこどもの年齢を小学校3年生修了時まで引き上げるほか、休暇取得事由の範囲を見直し、取得促進に向けた支援を実施

<所見>

政府は若年人口が急激に減少する2030年代に入るまでを重要な分岐点とし、上記の通り次期通常国会に関連法案を提出する方向性を示しました。

企業は男女ともに育児休業や、時短勤務、子の看護休暇等を円滑に取得できるよう、人手不足を解消するための体制整備や処遇改善が必要です。

一朝一夕に進む対応ではないと思われますので、各企業の状況に合わせ、早めの検討が重要かと思われます。

<参考資料>

※ 内閣官房「こども未来戦略」案

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/dai8/siryou1.pdf

2-6. 政府、「こども未来戦略」を閣議決定

- 12月22日、「こども未来戦略」が閣議決定
- 男性育児給付を支える財政基盤強化の詳細が明記

～以下、メールマガジン「政府、「こども未来戦略」を閣議決定」転載～【配信日】2023年12月26日

12月22日、「こども未来戦略」(※1)が閣議決定されました。

社会保障・人事・雇用に関連する主な内容についてご案内します。

なお、12月14日の当メールマガジンで配信しました原案から、男性育児給付を支える財政基盤強化の詳細が明らかになりました。

<こども・子育て政策の基本的考え方>

- ・少子化により人口減少が加速し、若年人口が急激に減少する2030年代に入るまでが重要な分岐点である
- ・少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、経済・社会システムの維持は困難
- ・少子化対策の目指すべき基本的方向は、個人の幸福追求を支援し、結果として少子化のトレンドを反転させること
- ・政府として、若者・子育て世代の所得向上に全力で取り組む
- ・制度や施策の策定・実施と、企業を含め社会全体でこども・子育て世帯を応援する意識改革の両輪で進める
- ・抜本的政策強化により我が国のこども・子育て関係予算(GDP比で11.0%)は、OECDトップ水準のスウェーデン(15.4%)に達する水準(一定の前提を置いて試算すると16%程度)となり、画期的に前進する

<3つの基本理念>

(1)構造的賃上げ等と経済的支援による若い世帯の所得向上

- ・リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化という三位一体の労働市場改革を早期かつ着実に実施
- ・L字カーブの解消など、男女ともに働きやすい環境の整備
- ・同一労働同一賃金の徹底と必要な制度の見直し、希望する非正規雇用の正規化
- ・2028年に週10時間以上20時間未満の労働者への雇用保険の適用拡大を実施

(2)社会全体の構造・意識の変革(記載内容のうち、企業のやるべきこと)

- ・育児休業を取りやすい職場づくり(気兼ねなく使える職場文化・雰囲気)
- ・働き方改革の推進による長時間労働の是正と柔軟な働き方の実現

(3)こども・子育て世帯への切れ目ない支援

- ・全ての子育て家庭を等しく支援

<今後3年間での集中取組施策(加速化プラン)>

(1)いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことを可能とする

- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げ

2-6. 政府、「こども未来戦略」を閣議決定

- ・2023年10月より実施している「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行
- ・さらに、制度の見直しに取り組む(⇒社会保障審議会年金部会でも議論)

(2)男性育休の取得促進

- ・男性の育児休業取得率の現行政府目標(2025年までに30%)を引き上げる
2025年に、公務員85%(1週間以上の取得率)、民間50%
2030年に、公務員85%(2週間以上の取得率)、民間85%
(ご参考)民間の直近の取得率:女性80.2%、男性17.13%
- ・育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度について、常時雇用労働者数が300人超の事業主に拡充し、有価証券報告書における開示を進める
- ・男女ともに一定の条件をもとに2025年度から育児休業中の給付率を80%に引き上げる
- ・育児休業給付を支える財政基盤強化のため、以下を実施
 - ①2024年度から、国庫負担割合を現行の1/80から本則の1/8に引き上げ
 - ②当面の保険料率は現行の0.4%に据え置き、本則料率を2025年度から0.5%に引き上げ、料率は保険財政状況に応じて調整する仕組みを導入

(3)育児期を通じた柔軟な働き方の推進

- ・こどもが3歳以降小学校就学前までの場合、事業主が措置したテレワーク等複数の制度の中から労働者が選択できる「親と子のための選べる働き方制度(仮称)」を創設
- ・残業免除の対象となるこどもの年齢を小学校就学前まで引き上げる
- ・こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択した場合、時短勤務時の賃金の10%を支給する「育児時短就業給付(仮称)」を創設し、2025年度から実施
- ・「子の看護休暇」の対象となるこどもの年齢を小学校3年生修了時まで引き上げるほか、休暇取得事由の範囲を見直し、取得促進に向けた支援を実施

<所見>

同日、こども家庭庁の「こども大綱」(※2)も閣議決定されました。

「こども大綱」では、「こども未来戦略」同様、職場の応援による夫婦の共働き・子育ての推進に言及しています。

6歳未満の子供を持つ男性の家事関連時間は女性の約1/3(※3)で、「夫婦どちらかがキャリアを犠牲にすることなく、協力して育児をすることができる」状況からは程遠いのが実情です。

企業は、育児休業、時短勤務、子の看護休暇等の就労環境の充実だけでなく、その制度を利用しやすい職場の文化や雰囲気構築する必要があります。

企業も職場風土の変革に向け、検討と対策が求められます。

<参考資料>

※1 内閣官房「こども未来戦略」(2023.12.22)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20231222.pdf

※2 こども家庭庁「こども大綱」(2023.12.22)

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/f3e5eca9-5081-4bc9-8d64-e7a61d8903d0/276f4f2c/20231222_policies_kodomo-taikou_21.pdf

※3 内閣府男女共同参画局「令和5年版 男女共同参画白書」

https://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/r05/gaiyou/pdf/r05_gaiyou.pdf

3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2023年10月～12月)

3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2023年10月～12月)

配信日	タイトル	公的 年金 企業 年金	その他
9月29日(*)	人事院、第1回「人事行政諮問会議」を開催		○
9月29日(*)	政府「新しい資本主義の推進についての重点課題」を公表		○
10月13日	上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2022年度)	○	
10月17日	基金の公告方法のデジタル化、DC事務手続きの簡素化に関する政省令の公布	○	
10月18日	「新しい時代の働き方に関する研究会」が報告書案を公表		○
10月18日	第28回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	○	
10月26日	第8回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
10月30日	第2回資産運用立国分科会の開催について	○	
11月7日	第3回金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」の開催について	○	
11月14日	第29回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	○	
11月16日	第3回資産運用立国分科会の開催について	○	
11月24日	第4回 金融審議会「資産運用に関するタスクフォース」の開催について (第25回金融審議会「市場制度ワーキング・グループ」と合同会合)	○	
11月24日	第9回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
11月29日	顧客本位の業務運営の確保に関する改正法が公布	○	
12月5日	社会保障審議会「第6回年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について	○	
12月7日	内閣府、「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋について(素案)」を公表		○
12月13日	社会保障審議会「第10回年金部会・第30回企・個部会」の合同開催について	○	
12月13日	金融審議会「市場制度WG」・「資産運用に関するタスクフォース報告書」の公表	○	
12月14日	第4回資産運用立国分科会の開催および資産運用立国実現プランの公表について	○	
12月14日	こども未来戦略会議、「こども未来戦略」案を公表		○
12月22日	2024年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて	○	
12月26日	政府、「こども未来戦略」を閣議決定		○
12月27日	第11回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
12月27日	政府「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋について」を閣議決定	○	

*は前回の三菱UFJ年金ニュース特別版(2023.7～2023.9)発行後に発行された情報です。

三菱UFJ信託銀行株式会社 年金コンサルティング部
〒100-8388 東京都千代田区丸の内2-7-1 三菱UFJ銀行本館ビル

www.mufg.jp